

CONSILIUL JUDETEAN BIHOR
DIRECTIA GENERALA DE ASISTENTA
SOCIALA SI PROTECTIA COPILULUI BIHOR
Nr. 61099 din 26.09.2033

SINDICATUL FAMILIA

Nr. 32 din 26.09.2023

ACORD COLECTIV
LA NIVELUL
DIRECȚIEI GENERALE DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ
ȘI PROTECȚIA COPILULUI BIHOR

D.G.A.S.P.C. BIHOR

SINDICATUL "FAMILIA"

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României și a prevederilor din H.G. nr. 302 din 2 martie 2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective, precum și cu respectarea următoarelor prevederi legale:

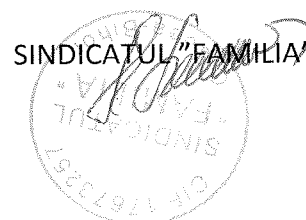
- Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare
- H.G. nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare
- H.G. nr. 250/1992, republicată, privind concediul de odihna și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, cu modificările și completările ulterioare
- Legea - cadru nr. 153 din 28 iunie 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificărilor și completărilor ulterioare,
- O.U.G. nr. 8/2009, actualizată, privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificărilor și completărilor ulterioare,
- O.U.G. nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr. 188/1999, republicată, privind statutul funcționarilor publici,
- Legea nr. 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare
- H.G. nr. 1425 din 11 octombrie 2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare
- H.G. nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare
- O.G. nr. 137/2000, republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare;
- O.U.G. nr. 96/2003, privind protecția maternității la locurile de muncă;
- Legea nr. 349/2002 pentru prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor din tutun, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 201 din 4 noiembrie 2016 privind stabilirea condițiilor pentru fabricarea, prezentarea și vânzarea produselor din tutun și a produselor conexe și de modificare a Legii nr. 349/2002 pentru prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor din tutun, cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților precum și cu alte acte normative, în vigoare, aplicabile în domeniu, se încheie prezentul Acord colectiv între următoarele părți:

1. Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bihor, denumită în continuare Direcție, reprezentată prin prin dl. Puia Lucian-Călin, în calitate de Director general

2. Sindicatul „Familia” din cadrul D.G.A.S.P.C. Bihor, reprezentat prin:

- d-na Lunca Ramona în calitate de Presedinte sindicat;
- d-na Trifa Mariana în calitate de Secretar general al sindicatului;

D.G.A.S.P.C. BIHOR



CAPITOLUL I - DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1

(1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea acordului colectiv -fa nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Executarea prezentului acord colectiv este obligatorie pentru părți și constituie legea părților, neîndeplinirea obligațiilor asumate prin acord atragere răspunderea părții care se face vinovată.

(3) În sensul prezentului acord colectiv, termenul de „unitate”, „instituție” sau „Direcție” desemnează Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bihor, prescurtat D.G.A.S.P.C. Bihor, în calitate de angajator.

(4) Prezentul acord colectiv are ca scop desfășurarea corespunzătoare a activității instituției, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a funcționarilor publici, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor, precum și asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor funcționarilor publici, izvorâte din raporturile juridice de muncă.

(5) Prezentul acord colectiv cuprinde dispoziții referitoare la:

- a) constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă;
- b) sănătatea și securitatea în muncă
- c) programul zilnic de lucru

d) perfecționarea profesională și alte măsuri de protecție în afara celor prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale sindicatului.

(6) Prevederile prezentului acord colectiv se aplică în cadrul Direcției și produce efecte pentru toți funcționarii publici, din cadrul tuturor compartimentelor instituției, indiferent de data numirii în funcția publică sau afilierea lor la un sindicat.

Art. 2

(1) Prezentul acord colectiv se încheie pe durată de 1 an, după aprobarea bugetului, și își produce efectele de la data semnării de către părți.

(2) Dacă niciuna dintre părți nu denunță acordul colectiv, cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou acord colectiv de muncă.

(3) Orice modificare a conținutului acordului colectiv se face cu acordul ambelor părți și se aduce la cunoștința persoanelor interesate, în termen de 15 zile calendaristice de la data modificării prin act adițional.

(4) Acordul colectiv încetează:

- a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu stabilesc altfel;
- b) la data încetării activității autorității sau instituției publice, în condițiile prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare;
- c) prin acordul părților;
- d) la data rămânerii definitive a hotărârii instanței judecătorești privind constatarea nulității acordului colectiv.

Art. 3

(1) Negocierea clauzelor și încheierea acordurilor colective se fac în mod liber de către părți, acestea aflându-se pe poziție de egalitate juridică.

(2) Acordul colectiv se poate încheia exclusiv la nivelul unei autorități sau instituții publice, clauzele acestuia producându-și efectele numai pentru personalul din cadrul autorității sau instituției publice respective.

Art. 4

(1) În cadrul relațiilor de serviciu funcționează principiul egalității de tratament față de toți funcționarii publici numiți în cadrul instituției.

(2) Este interzisă orice formă de discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată.

(3) Pentru prevenirea și eliminarea oricăror comportamente, definite drept discriminare, Direcția are obligațiile prevăzute de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 5

În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul acord colectiv, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor completa acordul colectiv.

CAPITOLUL II - CONSTITUIREA ȘI FOLOSIREA FONDURILOR DESTINATE ÎMBUNĂTĂȚIRII CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Art. 6

(1) Direcția este obligată să asigure, în limita fondurilor aprobate prin buget, condiții optime de muncă, atât din punct de vedere al logisticii, cât și din punct de vedere al dotărilor și amenajării spațiilor în care își desfășoară activitatea funcționarii publici, precum și a spațiilor destinate publicului.

(2) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru adoptarea unui sistem adecvat având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă, pentru care se vor consulta și informa reciproc, în condițiile legii.

(3) Angajatorul are obligația să asigure o organizare rațională a muncii, în funcție de profilul activității. Prin organigramă, va fi stabilit numărul optim de personal pentru fiecare compartiment de muncă în parte și specialitatea necesară postului, în condițiile legii.

(4) În funcție de numărul de personal stabilit și de structura acestuia, angajatorul va repartiza sarcinile de serviciu, în așa fel încât acestea să poată fi duse la îndeplinire de către fiecare funcționar public, în timpul programului de lucru, situațiile în care funcționarul public poate fi solicitat să presteze ore suplimentare constituind excepții bine motivate.

(5) Părțile se obligă să depună toate eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop menținerea și ameliorarea condițiilor de muncă.

CAPITOLUL III - SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 7

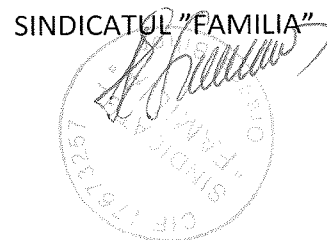
DGASPC Bihor este obligată să ia toate măsurile în vederea asigurării sănătății și vieții angajaților, pentru prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, pentru respectarea normelor de tehnica securității și de igienă a muncii, la locurile de muncă.

Art. 8

(1) Angajatorul, împreună cu sindicatul reprezentativ, se obligă să depună eforturile necesare pentru instituirea unui sistem adecvat, având drept scop îmbunătățirea condițiilor de muncă.

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă, a Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006, pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, la nivelul DGASPC Bihor se va organiza Comitetul de securitate și sănătate în muncă.

D.G.A.S.P.C. BIHOR



Art. 9

În cadrul DGASPC Bihor funcționează o comisie paritară care participă la stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii salariaților instituției în timpul exercitării atribuțiilor lor. În acest sens comisia paritară formulează propuneri care privesc:

- (1) organizarea eficientă a timpului de muncă al salariaților instituției;
- (2) formarea profesională a salariaților instituției;
- (3) măsuri de protecție a muncii.

Art. 10

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

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

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

Art. 11

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

Art. 12

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

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

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

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

Art. 13

(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. 14

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

(2) Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 15

(1) Materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitate necesare asigurării unor servicii de asistență socială corespunzătoare.

Art. 16

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

(2) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator, cel puțin o dată pe an, iar refuzul funcționarului public de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

(3) La nivelul DGASPC Bihor se pot asigura pentru salariați și alte servicii medico-sanitare, stabilite de comun acord de către părți.

(4) Angajații trebuie să beneficieze de un examen corespunzător al ochilor și al vederii, efectuat de o persoană care are competența necesară:

- a) înainte de începerea activității la ecranul de vizualizare, prin examenul medical la angajare;
- b) ulterior, la intervale regulate;
- c) ori de câte ori apar tulburări de vedere care pot fi cauzate de activitatea la ecranul de vizualizare.

(5) Angajații beneficiază de un examen oftalmologic, dacă rezultatele examenului prevăzut la alin. 4 arata ca acesta este necesar.

(6) Dacă rezultatele examenului prevăzut la alin. 4 sau ale examenului la care face referire alin. 5 arata ca este necesar și dacă nu se pot utiliza dispozitive normale de corecție, lucrătorilor trebuie să li se furnizeze dispozitive de corecție speciale, care să corespundă activității respective.

(7) Angajatorul va asigura suma de 300 lei/an/angajat, pentru achiziționarea de către angajat a mijloacelor de corecție (ochelari de vedere), cu încadrarea în bugetul alocat cu acesată destinație, în baza cererii formulate de către angajat, a documentului medical eliberat de medicul specialist, precum și bonul fiscal/chitanță/factura.

Art. 17

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

Art. 18

(1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator.

(2) Materiale igienico-sanitare se acordă funcționarilor publici angajați ai DGASPC Bihor pentru minim 5 zile lucrute într-o lună, respectiv 40 ore: - alcool sanitar pentru uzanță proprie 250 ml./lună/persoană; - săpun- se asigură centralizat; - hârtie igienică-se asigură centralizat;

Art. 19

(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

- a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatura, aerisire, umiditate);
- b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli de repaus);
- c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante din unitate.

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

SINDICATUL "FAMILIA"



în acest sens evitându-se pe cât posibil să se pună în pericol viața și sănătatea beneficiarilor serviciilor de asistență socială.

Art. 20

(1) Salariatele gravide și mame lăuze sau care alăptează, beneficiază de prevederile legii privind protecția maternității la locurile de muncă.

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

Art. 21

Angajații au obligația să cunoască normele (specifice locului de muncă) de securitate și de igiena muncii pe care trebuie să le respecte în activitatea desfășurată, să folosească și să întrețină în bune condiții mijloacele de protecție individuală ce le-au fost încredințate.

Art. 22

Se interzice complet fumatul la sediul DGASPC Bihor (clădire și curte), precum și în toate unitățile aflate în structura sa care sunt destinate protecției și asistenței copilului.

Art. 23

Instituția se preocupă permanent și sistematic de asigurarea condițiilor normale de lucru, luând măsurile necesare, în scopul eliminării/diminuării accidentelor de muncă, îmbolnăvirilor profesionale și respectiv protejării mediului înconjurător.

În vederea prevenirii bolilor profesionale se vor acorda zile libere plătite, astfel:

- 1 zi pentru vechime în asistență socială între 1-5 ani,
 - 2 zile pentru vechime în sistemul de asistență socială între 5-10 ani,
 - 3 zile pentru o vechime în sistemul de asistență socială între 10-15 ani,
 - 4 zile pentru o vechime în asistență socială între 15-20 de ani ,
 - 5 zile pentru cei cu o vechime în sistemul de asistență socială de peste 20 de ani,
- Acordarea acestor zile nu va fi condiționată de efectuarea concediului de odihnă.

Art. 24

Nerespectarea de către salariați a normelor de protecție a muncii atrage răspunderea disciplinară, administrativă, materială, civilă sau penală după caz, potrivit legii.

CAPITOLUL IV - PROGRAMUL ZILNIC DE LUCRU (TIMPUL DE LUCRU ȘI DE REPAUS)

Art. 25

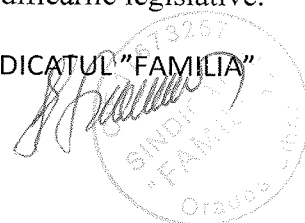
(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor legale.

(2) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

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

(4) Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal, pot fi stabilite programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracțiuni de normă, cu o durată a timpului de lucru mai mic de 8 ore pe zi. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

(5) Pentru funcționarii publici, săptămâna de lucru este de 8 ore pe zi, timp de 5 zile pe săptămână, de regulă de luni până vineri, cu 2 zile repaus, iar programul de lucru este cuprins în intervalul orar 8-16. Programul de lucru poate fi modificat în funcție de modificările legislative.



(6) Orele prestate la solicitarea scrisă a șefului ierarhic superior, peste programul normal de lucru stabilit în instituție, sunt considerate ore suplimentare, fără a se depăși 360 ore pe an.

(7) Prin excepție, durata timpului de lucru, 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 patru luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(8) La locul de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, vor fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru, cu condiția respectării prevederilor legale.

Art. 26

(1) Salariații vor efectua muncă suplimentară din dispoziția angajatorului.

(2) Orele prestate, la solicitarea angajatorului, peste programul normal de lucru stabilit în unitate, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, sunt considerate ore suplimentare.

(3) Munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către funcționarii publici, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se vor compensa numai cu timp liber corespunzător.

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

ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

Art. 27

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

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

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

(6) Programarea concediilor de odihnă se face în luna decembrie pentru anul calendaristic următor.

(7) Șeful de serviciu/birou/coordonatorul compartimentului de specialitate va organiza o ședință cu personalul în cadrul căreia se va hotărî, de comun acord, asupra programării concediilor de odihnă, ținându-se seama de asigurarea activității instituției.

(8) Programarea concediilor de odihnă pentru salariați se transmite Biroului management resurse umane și se aprobă de către directorul general al DGASPC Bihor.



Art. 28

(1) Salariatii au dreptul, în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, cu o durată de 21 sau 25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea în muncă respectiv: până la 10 ani vechime în muncă — 21 zile lucrătoare peste 10 ani vechime în muncă - 25 zile lucrătoare

(2) Salariatii nevăzători precum și cei încadrați în grad handicap beneficiază de 3 zile concediu de odihnă suplimentar.

(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în raportul de serviciu.

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

Art. 29

(1) în cazul funcționarilor publici, conducătorul instituției publice este obligat să stabilească programarea concediului anual de odihnă, astfel încât una dintre fracțiuni să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare, neîntreruptă. La solicitarea motivată a funcționarului public, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 15 zile lucrătoare.

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

Art. 30

(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări individuale stabilite de angajator cu consultarea salariatului. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

Art. 31

În cazul în care un angajat, din diverse motive obiective, dorește reprogramarea concediului, acesta va depune o cerere spre aprobare directorului general, avizată de șeful ierarhic.

Art. 32

(1) Pe perioada concediului de odihnă, angajații vor primi o indemnizație al cărei cuantum se stabilește conform prevederilor legale.

(2) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raportului de serviciu.

Art. 33

(1) Angajații pot fi rechemați din concediile de odihnă prin dispoziție scrisă a conducătorului instituției, la solicitarea șefului ierarhic superior al salariat nevoi urgente de serviciu, pentru care este strict necesară prezența angajatului la locul de muncă.

(2) După rechemare, se va proceda la reprogramarea zilelor de concediu de odihnă neefectuate, astfel încât acestea să poată fi efectuate de angajații rechemați până la finele anului calendaristic.

(3) În cazul rechemării salariatului din concediul de odihnă, 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.

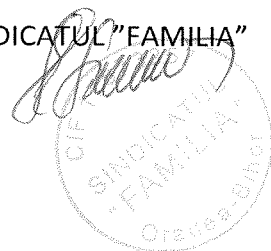
Art. 34

Salariații DGASPC Bihor, funcționari publici, au dreptul, la un număr de zile plătite, pentru anumite evenimente familiale, pentru care trebuie să prezinte justificările legale:

- a) căsătoria funcționarului public- 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea sau căsătoria copilului - 3 zile lucrătoare;

D.G.A.S.P.C. BIHOR

SINDICATUL "FAMILIA"



- c) decesul soției/soțului angajatului sau al unei rude de până la gradul al III-lea a funcționarului public ori a soțului/soției acestuia, inclusiv- 3 zile lucrătoare;
- d) controlul medical anual - 1 zi lucrătoare
- e) donatorii de sânge - 1 zi;
- f) 1 zi lucrătoare cu ocazia zilei de naștere a salariatului la data respectivă sau la diferență de o zi lucrătoare;
- g) 1 zi lucrătoare cu ocazia Zilei mondiale a asistenței sociale (a treia marți din luna martie) cu asigurarea permanenței;

Art. 35

Angajații pot beneficia de:

- a) concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani și, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani; de acest concediu poate beneficia, opțional, oricare dintre părinți;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 12 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.
- c) concediu de îngrijitor 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.

Art. 36

Funcționarii publici beneficiază de:

- a) concediu plătit cu o durată de 5 zile lucrătoare în situația transferului în altă localitate decât în cea în care își are sediul instituția publică de la care se transferă;
- b) concediu plătit cu o durată de 5 zile lucrătoare în situația mutării definitive, în vederea mutării efective, atunci când mutarea are loc în altă localitate decât cea în care își are sediul instituția publică.

Art. 37

(1) În caz de boală, angajatul trebuie să informeze instituția cu privire la incapacitatea temporară de muncă, în primelă 24 de ore de la obținerea acestuia sau, în situația în care apariția stării de incapacitate temporară de muncă a intervenit în zilele declarate nelucrătoare, să anunțe angajatorului prima zi lucrătoare.

(2) Angajatul se va prezenta cu concediul medical care va fi vizat de către medicul de familie, după care îl va prezenta angajatorului pentru plată în original, până cel târziu în data de 5 a lunii următoare.

(3) Neprezentarea certificatului atrage consecințele absentării nemotivate.

Art. 38

(1) Femeile au dreptul la un concediu de maternitate plătit, care se compune dintr-un concediu prenatal de 63 zile și un concediu postnatal de 63 zile.

(2) Tatăl copilului nou-născut care are calitatea de lucrător, așa cum este această noțiune reglementată la art. 1 din Legea 210/1999, are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare.

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

(4) 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.

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

(6) Tatăl poate beneficia de prevederile alin. (5) pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.

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

(8) Concedierea angajaților nu poate fi dispusă pe durata în care:

- a) femeia salariată este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
- b) angajatul se află în concediu de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap.

(6) La încetarea concediului de maternitate sau a concediului de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariații/salariații are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

Art. 39

Femeile au dreptul la un concediu de risc maternal ce se poate acorda, în întregime sau fracționat, pe o perioadă ce nu poate depăși 120 de zile, de către medicul de familie sau de medicul specialist, care va elibera un certificat medical în acest sens, dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de legislația privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

Art. 40

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

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

(2) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (1) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

SĂRBĂTORI LEGALE

Art. 41

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

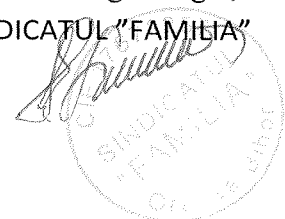
- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 6 și 7 ianuarie
- c) 24 ianuarie - Ziua Principatelor Române
- d) Vinerea mare
- d) prima și a doua zi de Paști;
- e) 1 mai;
- f) prima și a doua zi de Rusalii;
- g) 1 iunie
- h) Adormirea Maicii Domnului;
- i) 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel întâi chemat, Ocrotitorul României;
- j) 1 decembrie;
- k) prima și a doua zi de Crăciun
- l) două 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 salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acorda în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

(3) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare — ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin,

D.G.A.S.P.C. BIHOR

SINDICATUL "FAMILIA"



de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

(4) Prevederile alin. (1) nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită specificului activității.

CONCEDII FĂRĂ PLATĂ

Art. 42

Angajații au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 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 examenului de doctorat sau a tezei de doctorat;
- c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă instituție.

Art. 43

(1) Angajații au dreptul la concedii fără plată, fără limita de la articolul precedent, pentru situațiile:

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) tratament medical efectuat în străinătate pe durată 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;"

(2) Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la articolul precedent, pe durate stabilite prin acordul părților.

(3) Cererea motivată de suspendare a raportului de muncă/raportului de serviciu pentru un interes personal legitim se face în scris cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data când se solicită suspendarea și poartă în mod obligatoriu avizul șefului ierarhic superior al salariatului.

(4) În termen de 10 zile calendaristice înainte de data încetării motivului de suspendare, salariatul este obligat să informeze în scris despre reluarea activității.

CAPITOLUL V - PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ

Art. 44

(1) Funcționarii publici au dreptul de a-și perfecționa în mod continuu pregătirea profesională.

(2) DGASPC Bihor are obligația de a asigura participarea pentru fiecare funcționar public la cel puțin un program de formare și perfecționare profesională o dată la doi ani, organizat de Institutul Național de Administrație sau de alți furnizori de formare profesională, în condițiile legii și în limita bugetului aprobat.

(3) Angajatorul elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului și cu avizul Comisiei paritare.

(4) Participarea la programele de formare profesională a funcționarilor publici se finanțează, după caz, din bugetul instituției, din sumele special prevăzute în acest scop, sau din alte surse, de regulă după cum urmează:

a) pentru programele de formare urmate la inițiativa ori în interesul autorității sau al instituției publice în domeniile care se regăsesc în fișa postului, care au fost identificate ca necesare la



evaluarea performanțelor profesionale individuale și se regăsesc în planul anual de perfecționare elaborat și aprobat în condițiile legii, precum și pentru cele rezultate din nevoia de instruire ca urmare a intrării în vigoare a unor modificări ale cadrului normativ sau instituțional, finanțarea se asigură integral din bugetul autorității sau al instituției publice;

b) pentru fiecare dintre programele de formare urmate la inițiativa funcționarului public, cu acordul conducătorului autorității sau al instituției publice, în domenii care se regăsesc în fișa postului, dar care nu au fost identificate ca necesare la evaluarea performanțelor profesionale individuale și nici nu se regăsesc în planul anual de perfecționare elaborat și aprobat în condițiile legii, finanțarea se asigură din bugetul instituției, în limita fondurilor disponibile. În funcție de resursele financiare disponibile și de gradul în care programul de formare este în interesul autorității sau al instituției publice, funcționarului public i se poate solicita suportarea unei părți de până la 50% din taxa de participare;

c) pentru programele de formare urmate la inițiativa funcționarului public, cu acordul conducătorului autorității sau instituției publice, în alte domenii decât cele care se regăsesc în fișa postului și cele identificate ca necesare la evaluarea performanțelor profesionale individuale și care nici nu se regăsesc în planul anual de perfecționare elaborat și aprobat în condițiile legii, finanțarea se asigură integral de către funcționarul public participant.

(5) Participarea la programele de formare urmate la inițiativa funcționarului public, cu acordul conducătorului autorității sau instituției publice, se aprobă pe baza cererii justificate a funcționarului public, cu evidențierea modului în care acesta consideră că dezvoltarea de abilități și competente în domeniul în care dorește să se formeze îi va îmbunătăți activitatea profesională.

Art. 45

În cazul în care conducătorul instituției apreciază că studiile sunt utile instituției, pe perioada concediului de studii acordat, în limita a 30 de zile lucrătoare anual, funcționarului public respectiv i se plătesc salariul de bază corespunzător funcției îndeplinite.

Art. 46

(1) Funcționarii publici care urmează într-un an calendaristic programe de formare organizate în țară sau în străinătate, finanțate de la bugetul de stat sau de la bugetul județean, cu durată cumulată mai mare de 90 de zile, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în DGASPC Bihor o perioadă determinată.

(2) Funcționarii publici care urmează într-un an calendaristic programe de formare specializată organizate în țară sau în străinătate finanțate de la bugetul de stat sau de la bugetul județean, pe o perioadă mai mare de 90 de zile, în scopul trecerii într-o categorie a funcției publice superioare celei din care face parte funcția pe care o ocupă la momentul începerii programului, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în cadrul DGASPC Bihor pe o perioadă determinată de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de formare, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută prin lege o altă perioadă.

(3) Durata de 90 de zile se calculează în funcție de numărul de zile efective de formare de care funcționarul public beneficiază, indiferent de numărul programelor de formare sau de datele de începere și datele de finalizare ale acestora.

(4) Funcționarii publici care s-au angajat în scris că vor lucra -în cadrul DGASPC Bihor pentru o perioadă determinată și nu își respectă angajamentul sunt obligați la restituirea sumelor în condițiile legii.

(5) Perioada determinată pentru care funcționarul public care a beneficiat într-un an calendaristic de mai mult de 90 de zile de formare se angajează să lucreze în cadrul DGASPC Bihor se stabilește de către conducerea Direcției, în funcție de cel puțin următoarele criterii:

- a) complexitatea programelor de formare;
- b) corelarea dintre domeniile în care se realizează formarea și specificul funcției și atribuțiilor funcționarului beneficiar;
- c) cuantumul sumelor reprezentând finanțarea suportată de către DGASPC Bihor;



d) angajamentele asumate în cazul finanțării, ca urmare a implementării de proiecte cu finanțare externă;

(6) Perioada determinată pentru care funcționarul public care a beneficiat într-un an calendaristic de mai mult de 90 de zile de formare poate fi cuprinsă între 2 și 5 ani, după cum urmează:

- a) între 2 și 3 ani, pentru programele organizate în țară;
- b) între 3 și 4 ani, pentru programele organizate în străinătate;
- c) între 4 și 5 ani, pentru programele organizate în țară și străinătate.

CAPITOLUL VI - MĂSURI REFERITOARE LA PROTECȚIA CELOR ALEȘI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE ORGANIZAȚIILOR SINDICALE

Art. 47

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

Art. 48

Angajatorul poate invita sindicatul reprezentativ la nivel de unitate să participe la ședințele Colegiului Director al D.G.A.S.P.C. Bihor, în care se discută probleme de interes profesional, economic și social.

Art. 49

(1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 53 și a ordinei de zi se face în scris.

(2) În conformitate cu prevederile art. 22, din HG nr.302/2022 angajatorul va pune la dispoziția sindicatului reprezentativ, ori va asigura acestuia, accesul la informațiile și documentele necesare în vederea negocierii acordului colectiv, acesta având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

Art. 50

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, angajatorul și organizațiile sindicale, pot stabili cote procentuale de participare.

Art. 51

(1) Persoanele alese în biroul executiv al sindicatului reprezentativ, care lucrează în mod nemijlocit în unitate în calitate de funcționari publici, beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 1 zi lucrătoare, destinate activității sindicale, cumulată sau fragmentată, cu acordul conducătorului instituției.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1), drepturile salariale cuvenite se păstrează integral.

(3) Zilele neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună nu pot fi reportate pentru luna următoare.

Art. 52

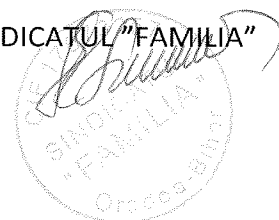
(1) În aplicarea prevederilor art. 24 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, la cererea sindicatului reprezentativ, angajatorul va reține pe statele de plată ale funcționarilor publici cotizația de sindicat. Cotizația se va vira sindicatului în contul indicat. Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat.

(2) Reținerea și deducerea fiscală a cotizației se fac pe baza cererii organizației sindicale la care se atașează lista membrilor de sindicat și semnătura acestora de acceptare a reținerii.

Art. 53

D.G.A.S.P.C. BIHOR

SINDICATUL "FAMILIA"



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

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

CAPITOLUL VII -SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 54

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

(2) Salariile se plătesc salariaților D.G.A.S.P.C. Bihor înaintea oricăror altor obligații bănești ale angajatorilor.

(3) În cadrul D.G.A.S.P.C. Bihor, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, cel mai târziu la data de 9 ale fiecărei luni pentru luna precedentă.

(4) Angajatorul are obligația de a stabili salariile și drepturile salariale, conform legislației în vigoare.

(5) Locurile de muncă, categoriile de personal, precum și condițiile de acordare a sporurilor se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatelor, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

(6) Pentru activitatea desfășurată de nevăzătorii cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru, se acordă un spor de 15% din salariul de bază.

(7) Suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator principal de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă și a indemnizațiilor lunare, după caz.

(8) Voucherele de vacanță se acordă anual conform Regulamentului de acordare a voucherelor aplicabil la nivelul D.G.A.S.P.C. Bihor.

Art. 55

(1) Funcționarii publici care absolvă studii universitare de licență în domeniul de activitate al autorității sau instituției publice, încadrați pe funcții publice cu nivel de studii inferior, se numesc, în condițiile legii, într-o funcție publică de execuție cu gradul profesional de asistent din clasa corespunzătoare studiilor absolvite.

(2) În situația în care salariul de bază stabilit în condițiile alin. (1) este mai mic decât cel avut anterior promovării, funcționarul public își menține salariul de bază avut anterior promovării în clasă.

(3) În caz de deces al funcționarului public, membrii familiei, care au, potrivit legii, dreptul la pensie de urmaș, primesc, pe o perioadă de 3 luni, echivalentul salariului de bază din ultima lună de activitate, a funcționarului public decedat.

(4) În cazul în care decizia pentru pensia de urmaș nu a fost emisă din vina autorității sau a instituției publice în termen de 3 luni de la data decesului, aceasta va achita în continuare drepturile prevăzute la alin. (2) până la emiterea deciziei pentru pensia de urmaș.

CAPITOLUL VIII - DISPOZIȚII FINALE

Art. 56

Prevederile prezentului acord colectiv sunt considerate obligatorii și nu pot fi omise la elaborarea regulamentelor sau altor acte emise de instituție. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

Art. 57

Părțile semnatare ale prezentului acord colectiv asigură aplicarea acestuia tuturor funcționarilor publici din instituție.

Art. 58

Angajatorul va susține toate inițiativele legislative și modificările actelor normative de natură să îmbunătățească prevederile prezentului acord colectiv.

Art. 59

Angajatorul va pune la dispoziția sindicatului reprezentativ un spațiu și facilități necesare desfășurării activității sindicale, la sediul instituției.

Art. 60

Prevederile prezentului acord colectiv se întregesc cu prevederile Regulamentului Intern și cu cele ale legislației în vigoare.

Art. 61

Prezentul acord colectiv se încheie în 2 exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Direcția Generală de Asistență Socială
și protecția Copilului Bihor

Director general,
Puia Lucian-Călin

Director general adjunct,
Ivan Carmen Violeta

Șef serviciu S.C.S.P.B.M.F.
Bochiș Emilia

Compartiment management resurse umane
Caciora Florica

Avizat juridic,

Sindicatul "Familia"

Președinte,
Lunca Ramona Florica

Secretar general,
Trifa Mariana