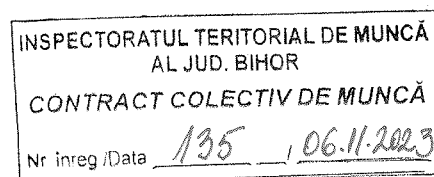


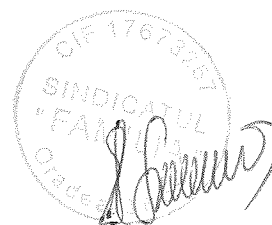
CONSILIUL JUDEȚEAN BIHOR
DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ
SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI
Oradea, str. Feldioarei, nr. 13, jud. Bihor
Nr. 69977 din 26.10.2023

SINDICATUL "FAMILIA"
Oradea, str. Feldioarei nr. 13,
jud. Bihor

Nr. 35 din 26.10.2023



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL
DIRECTEI GENERALE
DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ
ȘI PROTECTIA COPILULUI BIHOR



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL
DIRECȚIEI GENERALE DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ
ȘI PROTECȚIA COPILULUI BIHOR**

**ÎNREGISTRAT LA INSPECTORATUL TERITORIAL DE
MUNCĂ BIHOR cu nr.**

În temeiul art. 97, art. 100 alin. 1-5, art. 101, alin. 1 litera a), art. 102 alin. 1 pct. A litera a) și pct. B litera a)-1, art. 105, art. 108, art. 110 alin. 1 litera a), art. 115, art. 116 și art. 117 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, precum și a drepturilor garantate de Constituție, a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă la nivel de unitate între:

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

2 Reprezentanții Sindicatului „Familia” din cadrul D.G.A.S.P.C. Bihor:
- Lunca Ramona în calitate de Președinte sindicat; - Trifa Mariana în calitate de Secretar general.

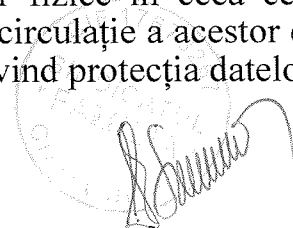
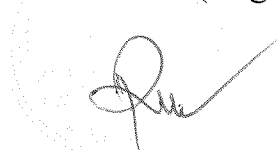
CAPITOLUL I - DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1

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

(2) La încheierea prezentului contract colectiv s-a avut în vedere legislația în vigoare, astfel:

- Legea nr. 53/2003 — Codul Muncii, republicată cu modificările și completările ulterioare, -
- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare,
- Legea — cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice,
- Ordonanța de urgență nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă,
- Hotărârea nr. 1425 din 11 octombrie 2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006;
- Regulament nr. 679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regimental general privind protecția datelor)



- Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 republicată, privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare
- Hotărârea Guvernului nr. 1364/2006 pentru aprobarea drepturilor și obligațiilor donatorilor de sânge
 - Legea nr. 349/2002 pentru prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor din tutun, cu modificările și completările ulterioare
 - OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă

În sensul prezentului contract, 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.

(3) În sensul prezentului contract, termenul de „CCM” desemnează contract colectiv de muncă, termenul „CIM” desemnează contractul individual de muncă și termenul „CSSM” desemnează comitetul de securitate și sănătate în muncă.

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

Art. 2

(1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte pentru toți salariații Direcției, angajați cu contract individual de muncă, de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bihor.

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

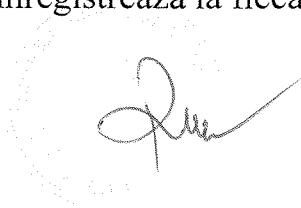
- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- condițiile de muncă și protecția muncii;
- salarizarea și alte drepturi salariale;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecție socială a salariaților și acordarea de facilități acestora;
- formarea și perfecționarea profesională;
- drepturile membrilor de sindicat și ale reprezentanților acestora;
- drepturile și obligațiile salariaților.

Art. 3

(1) Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru.

(2) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul și se comunică în scris depozitarului la care a fost înregistrat și devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

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




(4) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel puțin 15 zile de la data comunicării.

(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.

Art. 4

Modificările aduse contractului colectiv de muncă, prin acte adiționale, produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bihor.

Art. 5

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

Art. 6

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

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

Art. 7

(1) Contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea clauze care să stabilească drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivelul unității.

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

Art. 8

Angajatorul este obligat să asigure afișarea prezentului contract colectiv de muncă și a oricăror altor modificări, la locurile stabilite pentru afișaj — Intranet-ul Direcției, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

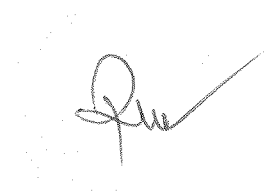
Art. 9

(1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a divergențelor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, angajații din cadrul D.G.A.S.P.C. Bihor sunt reprezentați de sindicatul reprezentativ semnat al prezentului Contract colectiv de muncă, potrivit legii.

(2) Angajatorul și sindicatul reprezentativ din unitate se recunosc drept parteneri sociali permanenți și convin să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

Art. 10

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



Art. 11

Reprezentanții angajatorului și ai sindicatului reprezentativ din cadrul D.G.A.S.P.C. Bihor, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

Art. 12

În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților.

Art. 13

(1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 24 luni.

(2) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

(3) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile pot proceda la renegocierea unor clauze, în situația în care se impune acest lucru.

(4) În cazul în care există încheiat un contract colectiv de muncă în vigoare, inițiatorul negocierii colective, poate iniția negocierea cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă la nivel de unitate/grup de unități/sector de negociere colectivă.

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

(6) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, cu condiția existenței în bugetul instituției a fondurilor necesare în vederea acordării acestora.

CAPITOLUL II - CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

1. Încheierea contractului individual de muncă

Art. 14

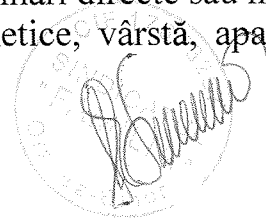
(1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.

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

Art. 15

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și cu respectarea contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență



națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va participa, în calitate de observator, un membru al sindicatului reprezentativ din unitate, la cererea acestuia.

(3) Prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

3.1 Orice 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, este interzisă.

3.2 Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiată pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (1) care au ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

3.3 Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (1), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluia scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

3.4 Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (1) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

3.5 Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (1), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

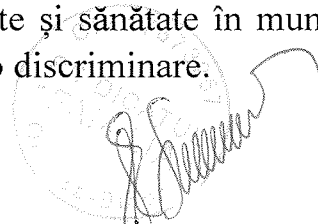
3.6 Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

3.7 Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (1), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

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

(4) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze. Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie oricare ar fi aceasta.

(5) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.



5.1 Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

5.2 Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

(6) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al buneicredințe.

6.1 Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.

Art. 16

(1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea D.G.A.S.P.C. Bihor în schimbul unei remunerații, denumite salariu.

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

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

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

(5) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris.

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

(7) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(8) Anterior începerii activității angajatorul este obligat să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă și un exemplar din fisa postului.

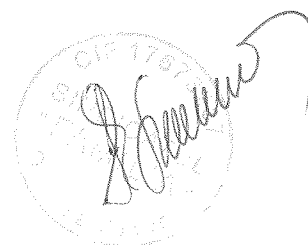
(9) Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului. Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidența a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

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

(11) 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.

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

a) identitatea părților;



- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- m) durata perioadei de probă, după caz;
- n) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului.

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

(14) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (12) 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.

(15) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

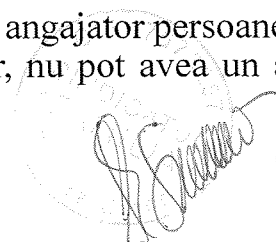
(16) În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

(17) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (12), între părți pot fi cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

(18) 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.

(19) 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.

(20) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

Art. 17

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

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile unității cu respectarea prevederilor legale.

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

Art. 18

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

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

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

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

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

(6) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se considera perioada de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui raza teritorială de competență acesta își are sediul.

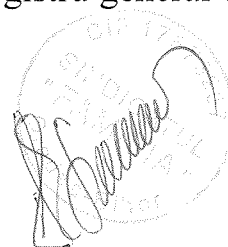
(7) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (6) se reglementează prin lege specială.

(8) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(9) Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maxim 12 luni.

Art. 19

(1) Fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților conform prevederilor legale în vigoare.



(2) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat sa elibereze un document care sa ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.

Art. 20

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără a depăși o normă de muncă (8 ore/zi, 40 ore/săptămână) beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

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

Art. 21

(1) În cazuri excepționale, posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor din asistență socială pot fi ocupate și prin cumul de funcții, de personal angajat, cu respectarea prevederilor legale privind cumulul de funcții și a celor referitoare la ocuparea posturilor vacante, în condițiile prevăzute la alin. (2).

(2) Posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor din asistență socială, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de baza.

Art. 22

Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute de actele normative în vigoare.

2. Executarea contractului individual de muncă

Art. 23

(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată este prevăzut și reglementat în Codul Muncii republicat, la art. 82 — art. 87.

(2) Angajarea asistenților maternali profesioniști și a asistenților personali profesioniști se face conform legislației în vigoare.

Art. 24

Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc, potrivit legii.

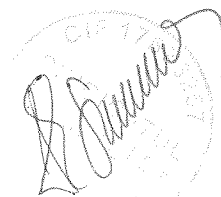
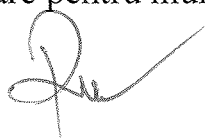
Art. 25

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

Art. 26

(1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

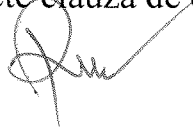
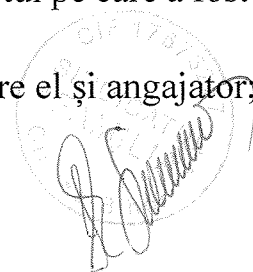
a) la salarizare pentru munca depusă;



- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual;
- 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 nici unei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct și a șefilor ierarhici superiori;
- q) salariatul are dreptul să solicite șefului ierarhic superior apărarea drepturilor care iau fost încălcate;
- r) 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 șeful său direct;
- s) să solicite asistență organizației sindicale în cazul cercetării disciplinare prealabile;
- t) 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.

(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 contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu
- e) de a respecta măsurile de siguranță și sănătate a muncii în
- f) de a respecta modalitatea de comunicare a informațiilor care fac obiectul activității instituției atât la nivel intern, cât și extern;
- g) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- h) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator;

Art. 27

(1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, în condițiile Codului Muncii, ale contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să stabilească obiective de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;

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

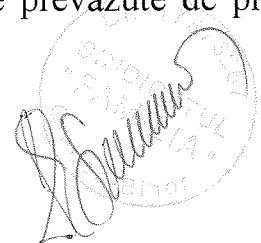
- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice cel puțin o dată pe an sindicatului reprezentativ, la cerere, situația economică și financiară a unității;
- e) să se consulte cu sindicatul în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele angajaților;
- 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;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea și protecția datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să asigure cadrul general de respectare a dreptului la demnitate al tuturor salariaților.

3. Modificarea contractului individual de muncă

Art. 28

(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. 29

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

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

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

(4) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maxim 60 zile calendaristice numai cu acordul salariatului.

(5) Refuzul salariatului pentru prelungirea delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinara a acestuia.

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

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

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

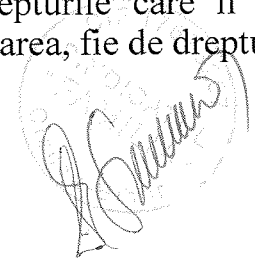
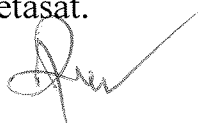
(9) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

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

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

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

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



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

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

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

Art. 30

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 în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii.

4. Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 31

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

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(4) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauza de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(5) În cazul suspendării contractului individual de muncă, se suspenda toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

Art. 32

La suspendarea contractului individual de muncă locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.

Art. 33

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 la care au expirat avizele, autorizațiile și atestatele necesare pentru exercitarea profesiei;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art. 34.

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

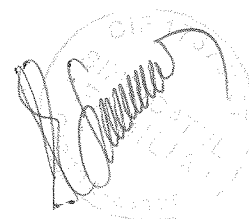
- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 12 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale și organizațiilor sindicale constituite la nivel central '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, în condițiile legii, ale contractului colectiv bil, contractului individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

Art. 35

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

- a) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- b) 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;
- c) pe durata detașării;
- d) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;



e) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 36

(1) Salariații beneficiază, la cerere, de concediu fără plată în toate situațiile prevăzute de lege.

(2) Durata concediului fără plată pentru rezolvarea unor situații personale ale salariaților se aprobă de către conducătorul instituției.

Art. 37

(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității angajatorului salariații 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. 35 alin. 1, lit. (c). Codul muncii.

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

(3) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

(4) Concediile fără plată, pentru formare profesională, se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(5) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

(6) 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.

(7) 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).

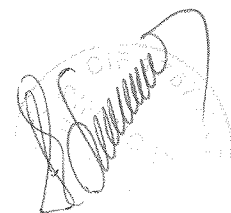
Art. 38

În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuielile sale participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

5. Încetarea contractului

Art. 39

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. 40

Contractul individual de muncă încetează de drept:

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

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

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;

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

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

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

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

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

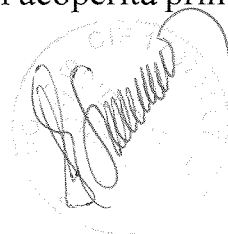
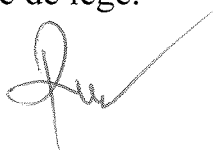
i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

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

(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 de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de eplinir a atribuțiilor de serviciu. Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia, se pot face prin acordul părților.

(6) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

Art. 41

(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Art. 42

Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

Art. 43

Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatului cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale poate constitui motivul declanșării plângerii penale împotriva angajatorului.

Art. 44

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

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

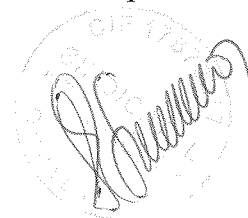
c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 12 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata efectuării concediului de odihnă.



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

Art. 45

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

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu, pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat

d) salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Art. 46

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

1.1 Cercetarea prealabilă, verificarea susținerilor în apărare și propunerea eventualelor sancțiuni, pentru orice abateri disciplinare săvârșite de salariații din D.G.A.S.P.C. Bihor, se va efectua de o comisie de cercetare disciplinară stabilită de conducătorul instituției.

(2) Concedierea salariatului poate fi dispusă pentru motivul prevăzut la articolul 61 lit. (d) din Codul Muncii, respectiv în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, având drept rezultat neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare, în tot sau în parte, a obligațiilor de serviciu (pt alte motive decât cele disciplinare) în raport de cerințele aferente funcției ocupate-postului ocupat

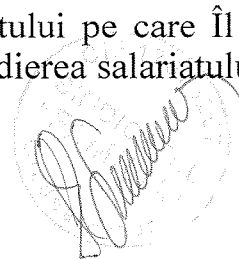
2.1 Concedierea pentru necorespondere profesională a salariatului poate fi dispusă în condițiile legii numai după evaluarea prealabilă a salariatului în baza referatului sau a raportului întocmit de persoana care a constatat necorespunderea profesională, în asemenea situații se numește o comisie de constatare a necorespunderilor profesionale alcătuită din 5 membrii din care un membru este din partea sindicatului reprezentativ

2.2 Comisia va convoca salariatul cu 5 zile lucrătoare înainte, va convoca salariatul și îi va comunica acestuia în scris următoarele: - data, ora și locul întrunirii comisiei; - modalitatea în care se va desfășura examinarea și, dacă este cazul, tematica și bibliografia.

2.3. Examinarea va avea ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză. Necorespunderea profesională poate fi susținută de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, prin examinarea teoretică și/sau practică și alte probe.

2.4. Rezultatul examinării poate fi:

- pozitiv, în sensul că salariatul corespunde profesional postului pe care îl ocupă; - negativ, ceea ce poate conduce (fără a fi obligatoriu) la concedierea salariatului pentru



necorespondere profesională. angajatorul având posibilitatea să acorde salariatului un termen în care acesta să își îmbunătățească performanțele profesionale; - constatarea că pierderea aptitudinilor profesionale este cauzată de motive medicale. În acest caz, angajatorul îi va asigura, în limitele disponibile, un alt loc de muncă. În situația în care nu dispune de astfel de posibilități, salariatul va putea fi concediat pentru inaptitudine fizică și/sau psihică, în condițiile legii.

2.5. În cazul în care, în urma examinării, salariatul este considerat necorespunzător, acesta are dreptul de a contesta hotărârea comisiei în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la comunicare.

Dacă salariatul nu a formulat contestație sau dacă după formularea contestației și reexaminarea hotărârii comisiei aceasta este menținută, 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. Salariatul are la dispoziție un termen de 5 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit. Dacă salariatul refuză sau nu dă niciun răspuns înăuntrul termenului de 5 zile se poate dispune concedierea.

2.6. Prealabil desfacerii contractului individual de muncă pentru necorespondere profesională, angajatorul este obligat să ofere salariatului termenul de preaviz, potrivit legii și să notifice Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă, Decizia de concediere se emite în termen de 30 de zile calendaristice de la data la care angajatorul a luat la cunoștință de necoresponderea profesională manifestată de către salariat și se comunică salariatului în 5 zile de la data emiterii.

Art. 47

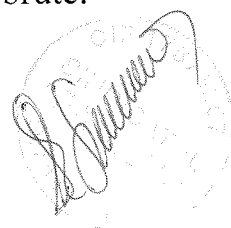
(1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 din Codul Muncii, lit. c) și d), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56, alin. 1, lit. e), din Codul Muncii angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte 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 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, angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 61, lit. c) din Codul Muncii salariatul beneficiază de o compensație în cuantumul a 2 salarii brute.



Art. 48

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

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

Art. 49

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

Art. 50

Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații, conform art. 67 din Codul Muncii, în cuantumul a 2 salarii brute, în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil, dacă nu există alte restricții legislative.

Art. 51

Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să contină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art. 69 alin. (2) lit. d), din Codul Muncii, numai în cazul concedierilor colective; criteriile se vor stabili cu consultarea sindicatului;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64 din Codul

Muncii.

Art. 52

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

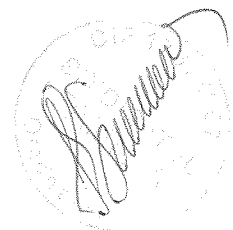
(2) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

Art. 53

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

Art. 54

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



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

(3) În cazul în care salariatul nu solicita repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.

Art. 55

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

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

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

(4) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele. În această perioadă salariatul este obligat să își îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.

(5) Perioada de preaviz în cazul demisiei este de 20 zile lucrătoare în cazul salariaților cu funcții de execuție, respectiv 45 de zile calendaristice în cazul salariaților cu funcții de conducere

(6) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceluiași criterii ca și 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 sau la data renunțării totale sau parțiale de către angajator la termenul respectiv.

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

CAPITOLUL III - CONDITII DE MUNCĂ SI PROTECTIA MUNCII

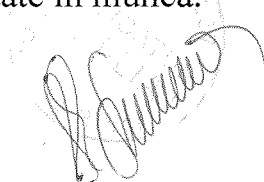
Art. 56

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. 57

(1) Angajatorul, împreună cu sindicatele reprezentative, se obligă să depună eforturile necesare pentru instituirea unui sistem adecvat, având drept scop am 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.



(3) Componenta, atribuțiile specifice și funcționarea Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă sunt stabilite în conformitate cu dispozițiile O.M.M.P.S. nr. 187/1998 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comitetului de securitate și sănătate în muncă având scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.

(4) Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit din:

- a) angajator sau reprezentantul legal și/sau reprezentanții săi în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor;
- b) medicului de medicina muncii;
- c) reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă.

(5) La stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor tine seama de următoarele principii de bază:

- a) măsurile preconizate trebuie să vizeze asigurarea unor condiții optime în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității corporale, a sănătății salariaților și, numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, să se procedeze la compensări bănești sau de oricare altă natură;
- b) măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă și prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, stabilind personalul cu atribuții în domeniul protecției muncii sau, după caz se va organiza un compartiment de protecția muncii; c) măsuri de instruire și promovare în domeniul protecției muncii;
- d) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează în condițiile legii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil.

Art. 58

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:

- a) organizarea eficientă a timpului de muncă al salariaților instituției;
- b) formarea profesională a salariaților instituției;
- c) măsuri de protecție a muncii.

Art. 59.

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

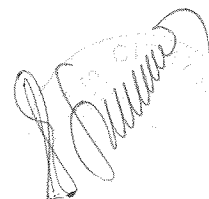
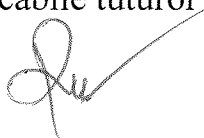
(2) Dacă angajatorul apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

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

Art. 60

Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

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



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

Art. 61

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

(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

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

Art. 62

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

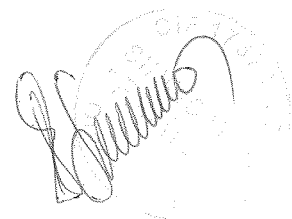
(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul.

(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. 63

(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. 64

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

(2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

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

Art. 65

(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. 66

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

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

(3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de protecție prevăzut de lege, instituția cere o anumită vestimentație specială, ca echipament de protecție, contravaloarea acesteia se suportă integral de către instituție.

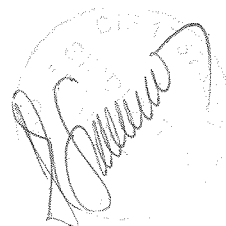
Art. 67

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

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

(3) La nivelul DGASPC Bihor se pot asigura pentru salariați și alte servicii medico-sanitare, stabilite 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 arată ca acesta este necesar.

(6) Dacă rezultatele examenului prevăzut la alin. 4 sau ale examenului la care face referire alin. 5 arată ca este necesar și dacă nu se pot utiliza dispozitive normale de corectie, lucrătorilor trebuie să li se furnizeze dispozitive de corectie 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 această destinație, în baza cererii formulate de către angajat, a documentului medical eliberat de medicul specialist, precum și bonul fiscal/chitanță/factura, pentru angajații care ocupa posturile prevăzute în Anexa nr. 3 la prezentul contract.

Art. 68

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. 69

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

(2) Materiale igienico-sanitare se acordă angajaților DGASPC Bihor pentru minim 5 zile lucrate într-o lună, respectiv 40 ore:

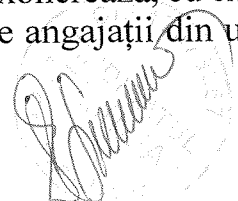
- alcool sanitar pentru uzanță proprie 250 ml./lună/persoană cu excepția asistenților maternali profesioniști;
- săpun 100 g /lună/persoană, cu excepția angajaților de la sediul direcției, pentru care se asigură centralizat;
- hârtie igienică 2 buc./lună/persoană, cu excepția angajaților de la sediul direcției, pentru care se asigură centralizat;

Art. 70

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

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

(3) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează, cu excepția cazurilor când culpa aparține exclusiv angajatului, de răspundere angajații din unitate,



privind consecințele ce decurg din neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu în această situație, în acest sens evitându-se pe cât posibil să se pună în pericol viața și sănătatea beneficiarilor serviciilor de asistență socială.

Art. 71

(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 ca este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

(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;

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

Art. 72

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

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea sindicatului din institutie.

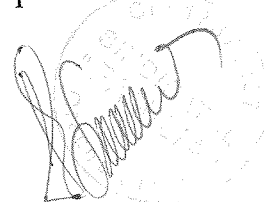
Art. 73

Prevederile prezentului capitol se întregesc cu prevederile Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în munca, a Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006, pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă, cu prevederile negociate și prevăzute în Contractul colectiv de muncă și în Acordul colectiv încheiate la nivelul DGASPC Bihor.

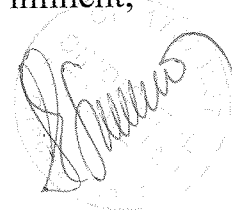
Art. 74

Obligațiile DGASPC Bihor sunt:

- a) să asigure evaluarea riscurilor pentru securitatea și sănătatea angajaților în vederea stabilirii măsurilor de prevenire;
- b) să dispună evaluarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională pentru toate locurile de muncă; ca urmare a acestei evaluări, măsurile adoptate de angajator trebuie să asigure îmbunătățirea nivelului de protecție a angajaților și să fie integrate în toate activitățile unității respective, la toate nivelurile ierarhice;
- c) să solicite autorizarea funcționării unității din punctul de vedere al protecției muncii, să mențină condițiile de lucru pentru care s-a obținut autorizația și să ceară revizuirea acesteia în cazul modificării condițiilor inițiale pentru care a fost emisă;



- d) să stabilească măsurile tehnice și organizatorice de protecție a muncii, corespunzător condițiilor de muncă și factorilor de risc evaluați la locurile de muncă, pentru asigurarea securității și sănătății angajaților;
- e) să stabilească în fișa postului atribuțiile și răspunderea angajaților și a celorlalți participanți la procesul de muncă în domeniul protecției muncii, corespunzător funcțiilor exercitate;
- f) să elaboreze instrucțiuni proprii de securitate a muncii, care să detalieze și să particularizeze normele generale de protecție a muncii și normele specifice de securitate a muncii, în raport cu activitatea care se desfășoară;
- g) să asigure și să controleze, prin personalul propriu sau prin personal extern specializat, cunoașterea și aplicarea de către toți angajații a măsurilor tehnice, sanitare și organizatorice stabilite, precum și a prevederilor legale în domeniul protecției muncii;
- h) să ia în considerare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă capacitatea angajaților de a executa sarcinile de muncă repartizate;
- i) să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și educării angajaților: afișe, filme, cărți, broșuri, pliante, acte normative, manuale, teste, fișe tehnice de securitate, etc.,
- j) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării, asupra riscurilor la care aceasta va fi expusă la locul de muncă, precum și a măsurilor tehnice și organizatorice de prevenire necesare în muncă, precum și cele referitoare la primul ajutor, prevenirea și stingerea incendiilor și evacuarea de pericol iminent;
- k) să se asigure ca angajații din exterior, care lucrează în instituție, au primit instrucțiuni adecvate referitoare la riscurile pentru securitatea și sănătatea lor la care pot fi expuși pe durata desfășurării activității respective;
- l) să asigure resurse pentru instruirea, testarea, formarea și perfecționarea personalului cu atribuții în domeniul protecției muncii;
- m) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor conform reglementărilor în vigoare;
- n) să angajeze numai persoane care, în urma efectuării controlului medical și a verificării aptitudinilor psihoprofesionale, corespund sarcinilor de muncă pe care urmează să le execute,
- o) să ia măsurile necesare informării compartimentului de protecție a muncii despre angajații care au relații de muncă cu durată determinată sau cu caracter interimar, pentru ca aceștia să fie incluși în programul de activitate care are ca scop asigurarea condițiilor de securitate și sănătate în muncă;
- p) să ia măsuri corespunzătoare pentru ca numai angajații care au fost instruiți adecvat să poată avea acces la locurile de muncă unde există riscuri pentru securitatea și sănătatea acestora,
- q) să asigure periodic sau ori de câte ori este cazul, verificarea încadrării nivelului noxelor în limitele admise, prin măsurători efectuate de către organisme abilitate sau laboratoare proprii abilitate;
- r) să stabilească și să țină evidența locurilor de muncă cu pericol deosebit și să identifice locurile de muncă unde pot apărea stări de pericol iminent;



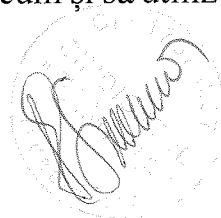
- s) să comunice, cerceteze, înregistreze, declare și să țină evidența accidentelor de muncă, a bolilor profesionale, a accidentelor tehnice și a avariilor;
- t) să asigure funcționarea permanentă și corectă a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsură și control, precum și a instalațiilor de captare, reținere și neutralizare a substanțelor nocive degajate în procesele tehnologice;
- u) să prezinte documentele și să dea relațiile solicitate de către inspectorii de muncă în timpul controlului sau al cercetării accidentelor de muncă;
- v) să asigure realizarea măsurilor stabilite de inspectorii de muncă, cu ocazia controalelor și a cercetării accidentelor de muncă;
- w) să desemneze, din oficiu sau la solicitarea inspectorului de muncă, persoanele care participă la efectuarea controlului sau la cercetarea accidentelor de muncă;
- x) să ia măsuri pentru a nu se modifica starea de fapt rezultată din producerea unui accident de muncă mortal sau colectiv, în afara cazurilor în care menținerea acestei stări ar genera alte accidente sau avarii cu consecințe grave sau ar periclita viața accidentaților și a altor angajați;
- y) să anunțe imediat producerea unor avarii tehnice, evenimente, accidente de muncă sau îmbolnăviri profesionale la inspectoratul teritorial de muncă și organele de urmărire penală competente, potrivit legii;
- z) să asigure dotarea, întreținerea, verificarea echipamentelor individuale de protecție și a echipamentelor individuale de lucru și să nu permită desfășurarea nici unei activități de către angajații săi fără utilizarea corectă de către aceștia a echipamentului din dotare;
 - aa) să acorde, la recomandarea medicului, materiale igienico-sanitare și alimentație de protecție;
 - ab) să asigure supravegherea medicală corespunzătoare a riscurilor pentru sănătate la care angajații sunt expuși în timpul lucrului;
 - ac) să asigure întocmirea fișei de expunere la riscuri profesionale pentru fiecare angajat expus și completarea acesteia de fiecare dată când se produc schimbări ale procesului de producție;
 - ad) să întocmească evidența nominală a angajaților cu hand u vârsta sub 18 ani.

Art. 75

(1) 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.

(2) Obligațiile angajaților sunt:

- a) să își însușească și să respecte normele și instrucțiunile de protecție a muncii și măsurile de aplicare a acestora;
- b) să utilizeze corect echipamentele tehnice, substanțele periculoase și celelalte mijloace de producție;
- c) să nu procedeze la deconectarea, schimbarea sau mutarea arbitrară a dispozitivelor de securitate ale echipamentelor tehnice și ale clădirilor, precum și să utilizeze corect aceste dispozitive;



- d) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă orice defecțiune tehnică sau altă situație care constituie un pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională;
- e) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă în cel mai scurt timp posibil accidente de muncă suferite de persoana proprie sau de alți angajați;
- f) să oprească lucrul la apariția unui pericol iminent de producere a unui accident și să informeze de îndată conducătorul locului de muncă;
- g) să refuze întemeiat executarea unei sarcini de muncă dacă aceasta ar pune în pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională persoana sa sau a celorlalți participanți la procesul de producție;
- h) să utilizeze echipamentul individual de protecție din dotare, corespunzător scopului pentru care a fost acordat;
- i) să coopereze cu angajatorul și/sau cu angajații cu atribuții specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, atâta timp cât este necesar, pentru a da angajatorului posibilitatea să se asigure că toate condițiile de muncă sunt corespunzătoare și nu prezintă riscuri pentru securitate și sănătate la locul său de muncă;
- j) să coopereze cu angajatorul și/sau cu angajații cu atribuții specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, atâta timp cât este necesar, pentru realizarea oricărei sarcini sau cerințe impuse de autoritatea competentă pentru prevenirea accidentelor și bolilor profesionale;
- k) să dea relații din proprie inițiativă sau la solicitarea organelor de control și de cercetare în domeniul protecției muncii.

Art. 76.

(1) Se interzice complet fumatul la sediul D.G.A.S.P.C. Bihor (clădire și curte), precum și în toate unitățile aflate în structura sa care sunt destinate protecției și asistenței copilului;

(2) În centrele aflate în structura D.G.A.S.P.C. Bihor care au ca domeniu de activitate asistența socială a persoanelor adulte, fumatul este permis doar în locurile special amenajate cu respectarea Legii nr. 15/2006 privind modificarea și complementarea Legii nr. 349/2002 pentru prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor din tutun și Ghidul privind implementarea ei.

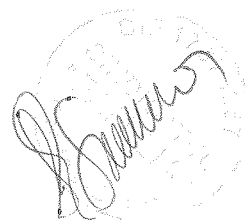
Art. 77

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. 78

Prin accident de muncă se înțelege vătămarea violentă a organismului, precum și intoxicația acută profesională, care are loc în timpul procesului de muncă, indiferent de natura juridică a contractului, raportului de muncă și care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile, invaliditate sau deces.

Art. 79

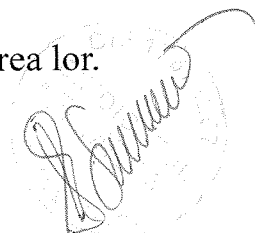
Este de asemenea accident de muncă:

- a) accidentul suferit de practicanți, voluntari etc., pe timpul practicii sau voluntariatului etc., în cadrul instituției;
- b) accidentul suferit de orice persoană ca urmare a acțiunii întreprinse din propria inițiativă pentru prevenirea sau înlăturarea unui pericol care amenință avutul public sau pentru salvarea de vieți omenești;
- c) accidentul cauzat de activități care nu au legătură cu procesul muncii, dacă are loc la sediul angajatorului, ori în alt loc de muncă organizat de acesta în timpul programului de muncă și nu se datorează culpei exclusive a accidentatului;
- d) accidentul de traseu, dacă deplasarea s-a făcut în timpul și pe traseul normal de la domiciliul lucrătorului la locul de muncă organizat de angajator și invers;
- e) accidentul suferit în timpul deplasării de la sediul persoanei juridice sau de la adresa persoanei fizice la locul de muncă sau de la un loc de muncă la altul, pentru îndeplinirea unei sarcini de muncă;
- f) accidentul suferit în timpul deplasării de la sediul persoanei juridice sau de la adresa persoanei fizice la care este încadrată victima, ori de la orice alt loc de muncă organizat de acestea, la o altă persoană juridică sau fizică, pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă, pe durata normală de deplasare;
- g) accidentul suferit înainte sau după încetarea lucrului, dacă victima prelua sau preda uneltele de lucru, locul de muncă, utilajul ori materialele, dacă schimba îmbrăcămintea personală, echipamentul individual de protecție sau orice alt echipament pus la dispoziție de angajator, dacă se afla în baie ori în spălător sau dacă se deplasa de la locul de muncă la ieșirea din întreprindere sau unitate și invers;
- h) accidentul suferit în timpul pauzelor regulamentare, dacă acesta a avut loc în locuri organizate de angajator, precum și în timpul și pe traseul normal spre și de la aceste locuri;
- i) accidentul suferit de o persoană aflată în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, ca urmare a unei agresiuni;
- j) în alte situații prevăzute de actele normative în vigoare.

Art. 80

Accidentele vor fi raportate conducătorului instituției în vederea cercetării clauzelor și stabilirii persoanelor vinovate. Rezultatul cercetării se consemnează într-un proces-verbal prin care se vor stabili:

- a) cauzele și împrejurările în care a avut loc accidentul;
- b) prevederile din normele de protecție a muncii care nu au fost respectate;
- c) persoanele răspunzătoare;
- d) sancțiunile aplicabile;
- e) măsuri ce se impun a fi luate pe viitor pentru preîntâmpinarea lor.



Art. 81

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

Art. 82

(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 ca este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

CAPITOLUL IV - SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 83

(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 alte 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.

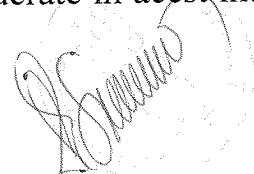
(4) Angajatorul are obligația de a stabili salariile și drepturile salariale conform legislației în vigoare.

(5) Sporurile se acordă angajaților D.G.A.S.P.C. Bihor în baza Regulamentului cadru privind stabilirea locurilor de muncă a categoriilor de personal, a marimii concrete a sporurilor 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 acestora, pentru familia ocupationala de funcții bugetare "Sanatate și asistenta socială", precum și a Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, marimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și de acordare a acestuia pentru familia ocupationala de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală, precum și a proceselor-verbale privind nominalizarea personalului care beneficiază de spor pe locuri de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare.

(6) Locurile de muncă, categoriile de personal, precum și condițiile de acordare a acestuia 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.

(7) 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.

(8) Personalul care potrivit programului normal de lucru își desfășoară activitatea în timpul nopții între orele 22⁰⁰-06⁰⁰ beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de



un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

(9) Munca prestată de personalul din unitățile de asistență socială, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se plătește cu un spor de până la 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite. Quantumul sporului va fi stabilit lunar, în urma calculelor efectuate de către compartimentele de specialitate din cadrul D.G.A.S.P.C. Bihor și va fi aprobat prin act administrativ de către ordonatorul de credite, astfel încât suma lunară a sporurilor să nu depășească plafonul lunar stabilit de către ordonatorul principal de credite și cu încadrarea în prevederile bugetare.

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

(11) Sporul de vechime se acordă potrivit prevederilor legale în vigoare.

CAPITOLUL V - TIMPUL DE MUNCĂ SI DE ODIHNĂ

Art. 84

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

Art. 85

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

Art. 86

(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.

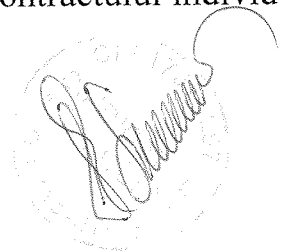
(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Art. 87

(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 patru luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) La 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.



Art. 88

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

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

Art. 89

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

Art. 90

Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat.

Art. 91

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

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

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

Art. 92

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

Art. 93

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

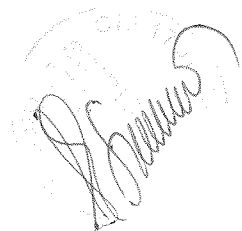
(2) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

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

Art. 94

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

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 și 7 ianuarie;
- 24 ianuarie — Ziua Unirii Principatelor Unite;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;



- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;

- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;

(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, 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.

Art. 95

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

(2) Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în condiții ăzute la art. 2 lit. f), din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

(3) Angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

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

Art. 96

Se consideră muncă prestată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22⁰⁰ - 06⁰⁰.

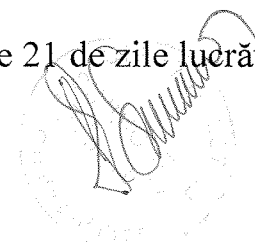
Art. 97

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

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

Art. 98

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



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

(3) 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.

(4) 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.

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

a) Pana la 10 ani vechime — 21 zile lucrătoare;

b) Peste 10 ani vechime — 25 zile lucrătoare.

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

Art. 99

Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(1) 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 concediu de odihnă anual.

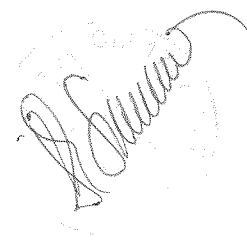
(2) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Art. 100

(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 convenite 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.



Art. 101

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

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

Art. 102

Salariații nevăzători, precum și cei încadrați în grade de handicap au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile conform prevederilor legale.

Art. 103

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

- a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria salariatului;
- b) 3 zile lucrătoare pentru nașterea sau căsătoria unui copil;
- c) 5 zile lucrătoare pentru nașterea unui copil (concediu paternal), plus 10 zile lucrătoare dacă acesta a urmat un curs de puericultură;
- d) 3 zile lucrătoare pentru decesul soției/soțului salariatului;
- e) 3 zile lucrătoare pentru decesul unei rude de până la gradul al III-lea a salariatului ori a soțului/soției acestuia, inclusiv;

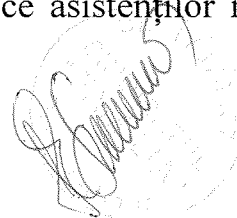
(2) Salariații au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, după cum urmează:

- a) 1 zi lucrătoare pentru controlul medical anual;
- b) 1 zi pentru donatorii de sânge conform legii;
- c) 1 zi lucrătoare cu ocazia zilei de naștere a salariatului la data respectivă sau la diferență de o zi lucrătoare;
- d) 1 zi lucrătoare cu ocazia Zilei mondiale a asistenței sociale (a treia marți din luna Martie) cu asigurarea permanenței;
- e) 2 zile pentru angajații care au stabilite ca și atribuții suplimentare, cele de gestionar, atribuții stabilite prin decizia angajatorului.

Art. 104

(1) Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și acordare a acestora se vor stabili conform Regulamentului cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, se vor stabili prin act adițional la prezentul contract, după obținerea buletinelor de determinare în conformitate cu prevederile legii privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice aflată în vigoare.

(2) În Anexa nr. 2 sunt prevăzute alte drepturi specifice asistenților maternali profesioniști.



Art. 105

(1) Regulamentul intern, întocmit de angajator cu consultarea sindicatului reprezentativ, se aduce la cunoștința fiecărui salariat sub semnătură.

(2) În situația în care unele categorii de personal, datorita specificului activității, își desfășoară activitatea în locuri de muncă care se regăsesc în una sau mai multe grupe, vor beneficia de un singur spor aferent fiecărei grupe, și anume de cel mai mare.

CAPITOLUL VI - MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ A SALARIATILOR

Art. 106

Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare.

Art. 107

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

Art. 108

Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator cu dovada documentului justificativ, în condițiile legii și a regulamentului de organizare și funcționare.

Art. 109

(1) Salariații beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani.

(2) Salariații beneficiază de concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 12 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

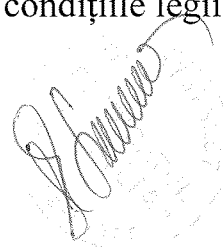
(3) Pe perioada în care salariatul se află în concediul prevăzut la alin. 1, nu i se va putea desface contractul de muncă, iar pe postul său nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu contract de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului concedierii pentru motive care intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

Art. 110

Personalul din D.G.A.S.P.C. care însoțește copiii instituționalizați în tabere sau excursii beneficiază de decontarea cheltuielilor privind transportul, cazarea, în condițiile legii.

Art. 111

(1) Personalul de specialitate care își desfășoară activitatea în centrele publice din mediul rural, de zi și rezidențiale pentru copiii și adulții cu handicap, beneficiază de decontarea cheltuielilor de transport dus-întors de la domiciliu, în condițiile legii.



(2) Sumele necesare acordării drepturilor prevăzute la alin. (1) se asigură din bugetele proprii ale județelor, respectiv ale sectoarelor municipiului București, pe a căror rază teritorială funcționează centrul.

CAPITOLUL VII – FORMARE PROFESIONALĂ

Art. 112

(1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează sau se perfecționează și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare cu condiția ca această calificare/perfecționare să fie în interesul D.G.A.S.P.C. Bihor.

(2) Dobândirea unei specialități și/sau lărgirea domeniului de competență a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.

(3) Activitatea de formare și perfecționare profesională cuprinde și domeniul relațiilor de muncă, management, dreptul la asociere și libertățile sindicale și patronale.

(4) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului (D.G.A.S.P.C. Bihor) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

Art. 113

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

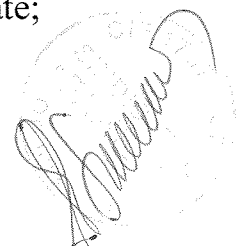
- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională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

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

Art. 114

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;



f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Art. 115

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

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

Art. 116

(1) Planul de formare profesională va fi elaborat anual de către angajator, cu consultarea sindicatului reprezentativ din cadrul D.G.A.S.P.C. Bihor și va fi adus la cunoștința salariaților.

(2) Programarea individuală la formare profesională se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, în conformitate cu propunerile șefului său direct.

CAPITOLUL VIII - DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR SEMNATARE ALE PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNC

Art.117

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

Art. 118

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. 119

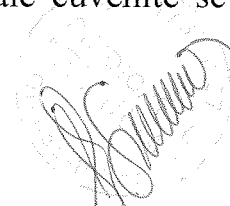
(1) Anunțarea ședințelor menționate în la art. 120 și a ordinii de zi se face în scris.

(2) Pentru realizarea atribuțiilor prevăzute la art. 98 alin. 4 din Legea nr. 367/2022, angajatorul va pune la dispoziția sindicatului reprezentativ ori va asigura acestora accesul la informațiile și documentele necesare, acesta având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

Art .120

(1) Persoanele alese în biroul executiv al sindicatului reprezentativ care lucrează în mod nemijlocit în unitate în calitate de angajați, 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 convenite se păstrează integral.



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

Art. 121

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

Art. 122

(1) În aplicarea prevederilor art. 24 alin. 1 din Legea nr. 367/2022, la cererea sindicatului reprezentativ, angajatorul va reține pe statele de plată ale salariaților 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. 123

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

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

CAPITOLU IX - DISPOZIȚII FINALE

Art. 124

(1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt considerate obligatorii și nu pot fi omise la elaborarea regulamentelor sau altor acte emise de instituție.

(2) Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

Art. 125

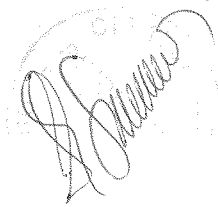
Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia tuturor angajaților instituției.

Art. 126

În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru unități, compartimente și servicii, etc., angajatorul care predă este obligat să transmită prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 127

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



Art. 128

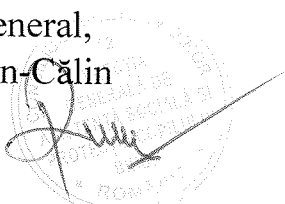
Angajatorul va pune la dispoziția sindicatului reprezentativ un spațiu și facilități necesare desfășurării activității sindicale, la sediul institutiei.

Art. 129

Prezentul contract colectiv de muncă, conține 3 anexe, se încheie în 3 exemplare și își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bihor.

**Direcția Generală de Asistență Socială
și Protecția Copilului Bihor**

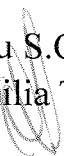
Director general,
Puia Lucian-Călin



Director general adjunct,
Ivan Carmen Violeta



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



Sindicatul "Familia"

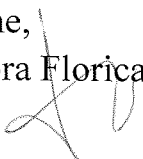
Președinte
Lunca Ramona




Secretar general,
Trifa Mariana



Compartiment Management Resurse
Umane,
Caciora Florica



Compartiment SSM/PSI

Florica Napreva


Avizat juridic,



COMITETUL DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ
- REGULAMENT DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE-

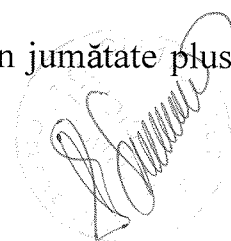
I. PREVEDERI GENERALE

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

II. ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA CSSM

C.S.S.M. este constituit din următorii membri, după cum urmează:

- a) angajator sau reprezentantul său legal;
 - b) reprezentanți ai angajatorului cu atribuții de securitate și sănătate în muncă;
 - c) reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor;
 - d) medicul de medicină a muncii.
3. Numărul reprezentanților lucrătorilor este egal cu numărul format din angajator sau reprezentantul său legal și reprezentanții angajatorului.
 4. Secretariatul C.S.S.M. este asigurat de persoana desemnată cu atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă la nivelul D.G.A.S.P.C. Bihor.
 5. Secretarul C.S.S.M. este persoana desemnată cu atribuții în domeniul protecției muncii sau conducătorul compartimentului de specialitate, dacă există un astfel de compartiment în structura organizatorică a D.G.A.S.P.C. Bihor.
 6. Reprezentanții salariaților din D.G.A.S.P.C. Bihor în C.S.S.M. vor fi aleși pe o perioadă de 2 ani.
 7. În cazul în care unul sau mai mulți reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor se retrag din comitetul de securitate și sănătate în muncă, aceștia vor fi înlocuiți imediat prin alți reprezentanți aleși.
 8. Președintele C.S.S.M. este Directorul general al D.G.A.S.P.C. Bihor.
 9. Toți membrii C.S.S.M. se nominalizează prin dispoziție scrisă emisă de Directorul general al D.G.A.S.P.C. Bihor, iar componența comitetului va fi adusă la cunoștință salariaților.
 10. C.S.S.M. se convoacă, la cererea președintelui sau a 1/2 din membri, cel puțin o dată pe trimestru și ori de câte ori este nevoie.
 11. La fiecare întrunire se întocmește un proces - verbal, semnat de toți participanții.
 12. Întrunirea C.S.S.M. se convoacă cu cel puțin 5 zile înainte de data stabilită, când se face cunoscută și ordinea de zi a întrunirii.
 13. C.S.S.M. este legal întrunit dacă sunt prezenți cel puțin jumătate plus unu din numărul membrilor săi.

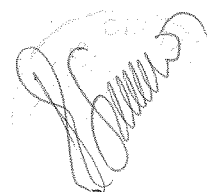


14. C.S.S.M. convine cu votul a cel puțin 2/3 din numărul membrilor prezenți.
15. În cazul în care există divergențe de păreri între membrii C.S.S.M., obiecțiunile se motivează în scris în termen de două zile de la data întrunirii. Presedintele are drept de decizie la concilierea divergențelor.
16. Secretarul comitetului de securitate și sănătate în muncă rânduiește în acordul teritorial de muncă, în termen de 10 zile de la data încheierii, procesul verbal încheiat.

III. ATRIBUȚIILE CSSM

Comitetul de securitate și sănătate în muncă are următoarele atribuții:

1. Analizează și face propuneri privind politica de securitate și sănătate în muncă și planul de prevenire și protecție;
2. Urmărește realizarea planului de prevenire și protecție, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui și eficiența acestora din punct de vedere al îmbunătățirii condițiilor de muncă;
3. Analizează introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentelor, luând în considerare consecințele asupra securității și sănătății, lucrătorilor, și face propuneri în situația constatării anumitor deficiențe;
4. Analizează alegerea, cumpărarea, întreținerea și utilizarea echipamentelor de muncă, a echipamentelor de protecție colectivă și individuală;
5. Analizează modul de îndeplinire a atribuțiilor ce revin serviciului extern de prevenire și protecție, precum și menținerea sau, dacă este cazul, înlocuirea acestuia;
6. Propune măsuri de amenajare a locurilor de muncă, ținând seama de prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice;
7. Analizează cererile formulate de lucrători privind condițiile de muncă și modul în care își îndeplinesc atribuțiile persoanele desemnate și/sau serviciul extern;
8. Urmărește modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind securitatea și sănătatea în muncă, măsurile dispuse de inspectorul de muncă și inspectorii sanitari;
9. Analizează propunerile salariaților privind prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, precum și pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și propune introducerea acestora în planul de prevenire și protecție;
10. Analizează cauzele producerii accidentelor de muncă, îmbolnăvirilor profesionale și evenimentelor produse și poate propune măsuri tehnice în completarea măsurilor dispuse în urma cercetării;
11. Efectuează verificări proprii privind aplicarea instrucțiunilor proprii și a celor de lucru și face un raport scris privind constatările făcute;
12. Dezbate raportul scris prezentat C.S.S.M. de către Directorul general cel puțin o dată pe an, cu privire la situația securității și sănătății în muncă, acțiunile care au fost întreprinse și eficiența acestora în anul încheiat) precum și propunerile pentru planul de prevenire și protecție ce se va realiza în anul următor;
13. Alte atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă prevăzute de legislația în domeniu.



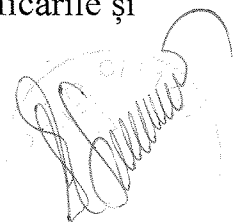
IV. OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI REFERITOARE LA COMITETUL DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ:

1. Angajatorul trebuie să furnizeze comitetului de securitate și sănătate în muncă toate informațiile necesare, pentru ca membrii acestuia să își poată da avizul în cunoștință de cauză;
2. Angajatorul trebuie să prezinte, cel puțin o dată pe an, comitetului de securitate și sănătate în muncă un raport scris care va cuprinde situația securității și sănătății în muncă, acțiunile care au fost întreprinse și eficiența acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru planul de prevenire și protecție ce se vor realiza în anul următor;
3. Angajatorul trebuie să transmită raportul prevăzut la pct.2, avizat de membrii comitetului de securitate și sănătate în muncă, în termen de 10 zile, cto atului teritorial de muncă;
4. Angajatorul trebuie să supună analizei comitetului de securitate în muncă documentația referitoare la caracteristicile echipamentelor de muncă, ale echipamentelor de protecție colectivă și individuală, în vederea selecționării echipamentelor optime;
5. Angajatorul trebuie să informeze comitetul de securitate și sănătate în muncă cu privire la evaluarea riscurilor pentru securitate și sănătate, măsurile de prevenire și protecție atât la nivel de unitate, cât și la nivel de loc de muncă și tipuri de posturi de lucru, măsurile de prim ajutor, de prevenire și stingere a incendiilor și evacuare a lucrătorilor;
6. Angajatorul comunică comitetului de securitate și sănătate în muncă punctul său de vedere sau, dacă este cazul, al medicului de medicina muncii, serviciului intern sau extern de prevenire și protecție, asupra plângerilor lucrătorilor privind condițiile de muncă și modul în care serviciul intern sau extern de prevenire și protecție își îndeplinește atribuțiile.

V. DISPOZIȚII FINALE

1. Prezența la întrunirile C.S.S.M. este obligatorie. Derogarea de la această prevedere o acordă numai președintele comitetului.
2. Activitatea desfășurată de membrii C.S.S.M., în număr de 16 ore pe lună va constitui timp efectiv lucrat.
3. În cazul în care angajatorul nu ia în considerare propunerile comitetului de securitate și sănătate în muncă, conform atribuțiilor prevăzute la art. 67 din H.G. nr. 1425/2006¹, trebuie să motiveze decizia sa în fața comitetului; motivația va fi consemnată în procesul-verbal.
4. Prezentul regulament se completează cu dispozițiile legale exprese în domeniul securității și sănătății în muncă.

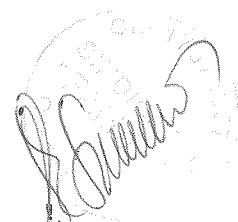
¹ Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pe u aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 31/2006, cu modificările și completările ulterioare.



Alte drepturi specifice Asistenților Maternali Profesioniști

Asistenți maternali profesioniști au suplimentar următoarele drepturi:

1. Decontarea cheltuielilor legate de efectuarea analizelor medicale obligatorii și de eliberarea certificatului medical pentru asistentul maternal profesionist și persoanele cu care acesta locuiește la cererea acestuia (Art. 10 alin. 4 din Hotărârea Guvernului nr. 679/2003 privind condițiile de obținere a atestatului, procedurile de atestare și statutul asistentului maternal profesionist).
2. Drepturile prevăzute în Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice și în Hotărârea Guvernului nr. 153/2018 pentru aprobarea Regulamentului-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":
 - a. Spor de 15% calculat la salariul de baza pentru condiții deosebite (stres sau risc). Acest procent se va modifica dacă în urma expertizării locurilor de muncă, prin buletinele de determinare, se vor stabili alte condiții de acordare;
 - b. Pentru al II-lea copil dat în plasament, asistenții maternali profesioniști beneficiază de un spor de 15% din salariul de bază;
 - c. Spor de 25% din salariul de bază acordat asistentului maternal pe perioada plasamentului, pentru fiecare copil cu handicap avut în plasament;
 - d. Spor de 7,5% din salariul de bază pentru asigurarea continuității în muncă acordat asistenților maternali profesioniști conform prevederilor legale;
 - e. decontarea cheltuielilor de transport și cazare, în cazul în care deplasarea se face în interesul copilului, în condițiile stabilite de Legea nr. 714/2018 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării în interesul serviciului



Categoriile de angajați care beneficiază de decontarea unei sume de bani pentru achiziționarea de mijloace de corecție a vederii(ochelari de vedere) având în vedere suprasolicitarea vizuală aferentă postului pe care îl ocupă

Angajatorul va asigura suma de 300 lei/an/angajat, pentru achiziționarea de către angajații care ocupă locurile de muncă în structurile DGASPC Bihor menționate mai jos, a mijloacelor de corecție a vederii(ochelari de vedere), cu încadrarea în bugetul alocat cu această destinație, în baza cererii formulate de către angajat, a documentului medical eliberat de medicul specialist, precum și bonul fiscal/chitanță/factura.

- **Compartimentul tehnic, administrativ, patrimoniu și aprovizionare**
 - Inspector de specialitate
 - Referent
 - Secretar
- **Compartimentul SSM/PSI**
 - Inspector de specialitate
- **Secretariat CPC și CEPAN**
 - Inspector de specialitate
 - Referent
- **Compartimentul IT**
 - Inspector de specialitate
- **CIAPAD Râpa**
 - Inspector de specialitate
- **CRCD Oradea**
 - Inspector de specialitate
- **CSSCT Oradea**
 - Inspector de specialitate
- **CZPAD Beiuș**
 - Inspector de specialitate
- **CRCT "Iren Rowen" Pădurea Neagră**
 - Inspector de specialitate
- **CIAPAD Cighid**
 - Inspector de specialitate
- **CABRPAD Cadea**
 - Inspector de specialitate
- **CIAPAD Bratca**
 - Inspector de specialitate

