



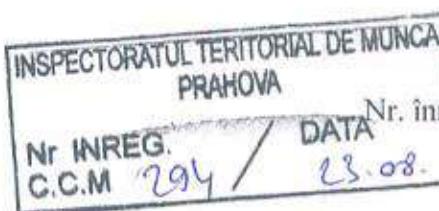
**ROMÂNIA**  
**CONSILIUL JUDEȚEAN PRAHOVA**  
**DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI**

Ploiești, Șos. Vestului, nr.14-16

Telefon: 0244-586.100, 511.400, 586.095, fax: 0244-586.148

Web: [www.dgaspcph.ro](http://www.dgaspcph.ro); e-mail: [office@dgaspcph.ro](mailto:office@dgaspcph.ro)

Numar notificare A.N.S.P.D.C.P. 12182



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**

În temeiul prevederilor art. 129, 136 din Legea dialogului social nr. 62/2011 și a art. 229 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă între cele două părți contractante :

1. **Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Prahova** cu sediul în municipiul Ploiești, Șoseaua Vestului nr.14-16, reprezentată prin – Bocioacă Alexandru Ion – director executiv și Berceanu Adriana Ionela – director executiv adjunct, în calitate de angajator;

2. Personalul din cadrul aparatului propriu al D.G.A.S.P.C. Prahova, asistenții personali profesioniști, asistenții maternali profesioniști, personalul contractual din cadrul unităților de asistență socială pentru copii și personalul contractual din cadrul unităților de asistență socială pentru adulți (centre fără personalitate juridică) din subordinea Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Prahova, numiți în continuare salariați contractuali, reprezentați de sindicatul reprezentativ:

- Sindicatul Liber al D.G.A.S.P.C. Prahova.

**OBIECTUL CONTRACTULUI**

Prezentul Contract Colectiv de Muncă are ca obiect clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

**DEFINIȚII**

În Prezentul Contract următorii termeni vor fi interpretați astfel:

- a) **contract** – act juridic care reprezintă acordul de voință al părților, încheiat între angajator și salariați;

- b) **angajator** – Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Prahova;
- c) **salariați** – angajați ai Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Prahova, personal contractual cu contract individual de muncă încheiat pe durată determinate sau nedeterminate; angajați, parte a unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru și sub autoritatea D.G.A.S.P.C. Prahova și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor colective de muncă aplicabile;
- d) **parteneri sociali** - sindicate sau organizații sindicale, angajatori ori organizații patronale, precum și reprezentanții autorităților administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social;
- e) **contract colectiv de muncă** - convenția încheiată în formă scrisă între D.G.A.S.P.C. Prahova și reprezentanții angajaților, prin care se stabilesc clauze privind drepturile și obligațiile ce decurg din relațiile de muncă. Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților semnatare, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă, în vederea asigurării păcii sociale;
- f) **părți îndreptățite să negocieze un contract colectiv de muncă** - angajatori sau organizații sindicale care intrunesc condițiile legale pentru a participa la negocierea unui contract colectiv de muncă;
- g) **reprezentativitate** - atribut al organizațiilor sindicale sau patronale dobândit potrivit prevederilor prezentei legi, care conferă statutul de partener social abilitat să își reprezinte membrii în cadrul dialogului social instituționalizat;
- h) **organizație sindicală** - denumire generică pentru sindicat, federație sau confederație sindicală. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării drepturilor prevăzute în legislația națională, în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă, precum și în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, pentru promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor săi;
- i) **sindicat** - formă de organizare voluntară a angajaților, în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale în relația cu angajatorul.

## **CAPITOLUL I** **DISPOZIȚII GENERALE**

**Art.1.** Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia. La angajarea și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de şanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau ca efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă.

Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă produc efecte asupra tuturor salariaților instituției, indiferent de data și durata angajării, vârstă, sex, convingeri politice și religioase sau de afilierea lor la o organizație sindicală.

**Art.2.** (1) Prezentul Contract colectiv de muncă se încheie pe durata de 24 de luni. Dacă niciuna dintre părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

(2) Cu cel puțin 45 de zile anterior expirării Contractului colectiv de muncă, părțile vor conveni asupra negocierii, renegocierii sau prelungirii acestuia.

(3) În cazul în care D.G.A.S.P.C. Prahova nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative sau a reprezentanților angajaților, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.

(4) Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile calendaristice decât prin acordul părților.

**Art.3.** (1) Orice solicitare de modificare a prezentului Contract colectiv de muncă va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință în scris celeilalte părți cu cel puțin 45 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Cererile de modificare a Contractului colectiv vor fi depuse de către reprezentantul Sindicatului Liber al D.G.A.S.P.C. Prahova la sediul angajatorului, iar de către reprezentantul angajatorului, la Sindicatul Liber al D.G.A.S.P.C. Prahova.

(4) Modificările aduse Contractului colectiv produc efecte de la data stabilită de părți și numai pentru viitor. Prevederile Contractului pot fi modificate pe parcursul executării lui, prin acordul părților și prin încheierea unui act adițional ale cărui prevederi devin obligatorii pentru părți din momentul semnării și înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă Prahova.

**Art.4.** Suspendarea și înacetarea Contractului colectiv se face potrivit legii. (Cap VI art. 148 - 153 din Legea nr. 62/2011 ).

**Art.5.** (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective de muncă recunoscute anterior.

(2) În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor completa de drept Contractul colectiv de muncă.

## CAPITOLUL II **TIMPUL DE MUNCĂ**

**Art.6.** (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.

(3) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi, și de 40 de ore pe săptămână.

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

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

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

(7) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură, tură continuă, program fracționat; locurile de muncă la care se aplică aceste forme specifice de organizare, precum și modalitățile concrete de organizare și evidența a muncii prestate se stabilesc de către angajator împreună cu sindicalele prin Regulamentele interne ale unităților din subordinea D.G.A.S.P.C. Prahova.

**Art.7.** (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

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

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

(4) În lipsa solicitării scrise pentru efectuarea de muncă suplimentară personalul angajat nu are obligația prezentării la locul de muncă și prestării activității. Munca prestată de salariat în aceste condiții nu constituie muncă suplimentară și nu există nici o obligație de plată de către angajator.

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

(6) Conform art. II alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 130/2021, prin derogare de la prevederile art. 21 alin. (2)-(6) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2022, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celealte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.

**Art.8.** (1) Orele de începere și terminare a programului de lucru sunt stabilite prin Regulamentul Intern (RI).

(2) În toate cazurile în care se dovedește că este necesar, angajatorii și sindicatul vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalități de aplicare a acestuia.

(3) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în Contractul colectiv de muncă.

**Art.9.** (1) Personalul contractual, la cerere, care au în îngrijire copii preșcolari sau școlari pot solicita un program flexibil, cu alte ore de începere și terminare a activității.

(2) De asemenea, decalarea programului de lucru se poate realiza și pentru alte motive, la cererea salariatului și cu aprobarea conducerii.

## MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

**Art. 10** (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 – 06.00 și nu poate depăși 8 ore într-o perioadă de 24 de ore.

(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

- a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;
- b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

(3) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

(4) Salariatul de noapte primește 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.

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

## ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

**Art.11.** (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- Anul Nou (1-2 ianuarie);
- Ziua Unirii Principatelor Române (24 ianuarie);
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri, înaintea Paștelui;
- Prima și a doua zi de Paști;
- Ziua internațională a muncii (1 mai);
- Ziua internațională a copilului (1 iunie);
- Sărbătoarea Rusaliilor (prima și a doua zi) ;
- Sărbătoarea Adormirea Maicii Domnului (15 august);
- Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat Ocrotitorul României (30 noiembrie);
- Ziua națională a României (1 decembrie);
- Prima și a doua zi de Crăciun (25,26 decembrie);

- Două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

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 acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

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

(2) Zile de repaus – Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă, sâmbătă și duminică. În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile, în funcție de graficul de lucru stabilit în cadrul unităților din subordinea D.G.A.S.P.C. Prahova.

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

(4) Munca astfel prestată și plătită nu se compensează și cu timp liber corespunzător, conform art. 2 alin. (1) – (2), Cap II, Anexa nr. II din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

(5) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele în cauză nu se iau în calculul condeiului de odihnă.

**Art.12.** În conformitate cu art. 35 alin. (1) din Legea nr. 62/2011, membrii aleși în organele executive de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un număr de zile destinate activității sindicale, în cuantum de 5 zile pentru președinte și secretar și 3 zile pentru membrii biroului director al sindicatului, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile.

**Art.13.** Într-un an calendaristic, salariații au dreptul, în condițiile legii, la condei medicale plătite și alte condei. Condeiile fără plată se vor acorda conform legilor în vigoare.

## **CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILELE LIBERE PLĂTITE**

**Art.14.** (1) Personalul contractual are dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, în condițiile legii.

(2) Salariații care au concediu de incapacitate temporară de muncă, concediu de maternitate, concediu de risc maternal sau copilul 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 început 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 nefectuate 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) Concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează :

- 21 zile lucrătoare – până la 10 ani vechime;
- 25 zile lucrătoare – peste 10 ani vechime.
- În fiecare an calendaristic, salariații care lucrează în condiții deosebit de periculoase, condiții deosebite cum ar fi stres sau risc, condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vîrstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 5 zile lucrătoare. De acest drept, salariații beneficiază o singură dată într-un an calendaristic, indiferent de categoria/categoriile în care se încadrează.

- 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.

- Tatăl are dreptul la un concediu paternal plătit de 5 zile lucrătoare cu condiția ca acesta să fie asigurat în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat. În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultura, durata concediului paternal, se majorează cu 10 zile lucrătoare, o singură dată. Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului.

(6) Efectuarea concediului de odihnă este obligatorie atât din partea salariaților, cât și din partea angajatorului.

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

(8) Concediul de odihnă poate fi efectuat în mai multe tranșe, din care una este de minimum 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt. La solicitarea salariatului, cu aprobarea șefului ierarhic superior și al conducerii instituției, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 10 zile lucrătoare.

(9) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul închetării contractului individual de muncă

(10) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat în condițiile legii.

(11) 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.

(12) Pentru tinerii în vîrstă de până la 18 ani, durata concediului de odihnă este de 24 de zile lucrătoare. La stabilirea duratei concediului de odihnă se ia în considerare vîrsta pe care acești tineri au avut-o la data de 1 ianuarie din anul calendaristic respectiv

(13) În cazul în care ambii soții lucrează în cadrul D.G.A.S.P.C. Prahova, aceștia au dreptul la programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(14) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite, după cum urmează :

- a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria salariatului;
- b) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria unui copil;
- c) 3 zile lucrătoare nașterea unui copil;
- d) 1 zi pentru donatorii de sânge, conform legii
- e) 1 zi lucrătoare pentru controlul medical anual și analize, cu adeverință;
- f) 1 zi liberă pentru îngrijirea sănătății copilului ce se va recupera, în condițiile Legii nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului.

(15) În cazul de deces al soțului/soției, afini sau rude până la gradul II sau decesul soacrei/socrului, salariatul are dreptul la 3 zile lucrătoare plătite.

(16) Salariații aflați în situațiile de mai sus, vor efectua zilele respective cumulat cu ocazia evenimentului, iar pentru plată vor prezenta acte justificative (certificat de căsătorie, deces, naștere).

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

**Art.15.** Într-un an calendaristic, salariații au dreptul, în condițiile legii, la concedii medicale și la alte concedii.

**Art. 16.** (1) Salariații au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

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

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

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

(2) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin.

(1), în următoarele situații:

a) îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; în acest drept beneficiază atât mama salariață, cât și tatal salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleasi motive, de concediu fără plată;

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

(3) Concedii fără plata pot fi acordate și pentru interese personale, altele decit cele prevăzute la alin. (1) și (2), pe duri stabilite prin acordul părților.

(4) Pe durata concediilor fără plata, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

(5) Concediile fără plata acordate în condițiile alin. (1) lit. a) nu afectează vechimea în munca.

**Art.17.**(1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională, conform prevederilor legale în vigoare.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

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

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

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

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

**Art.18.** La cererea salariatului, se acordă ore de învoire, până la o zi, fără plată sau cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situații :

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- căiăii în fața organelor de cercetare penală sau la instanțele judecătoarești;
- alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite.

În caz de nerecuperare, salariatul este plătit pentru timpul efectiv lucrat.

### **CAPITOLUL III** **SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE**

**Art. 19.** (1) În scopul salarizării și acordării drepturilor prevăzute de lege și în prezentul Contract colectiv de muncă, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acoperirii acestora, înainte de adoptarea bugetului D.G.A.S.P.C. Prahova, în condițiile legii.

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

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

(4) Pentru munca prestată, salariații au dreptul la un salariu în lei, corespunzător postului sau funcției pe care le ocupă, în conformitate cu legislația în vigoare.

(5) La salariu se vor aplica toate indexările și compensările stabilite de lege.

(6) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, cel mai târziu la data de 6 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

(7) Salariații vor beneficia de 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă, după cum urmează:

- Gradația 1 - de la 3 la 5 ani – și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

- Gradația 2 - de la 5 la 10 ani – și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

- Gradația 3 - de la 10 la 15 ani – și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

- Gradația 4 - de la 15 la 20 ani – și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;

- Gradația 5 - peste 20 de ani – și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

(8) Pe lângă sporurile de bază, salariații vor beneficia și de alte sporuri și facilități după cum urmează:

a) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22,00 și 6,00 beneficiază, pentru orele lucrare în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru. Sporul de noapte nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzute la art. 25 din Legea nr. 153/2017.

b) un spor pentru orele lucrare în zilele de repaus săptămânal sau sărbători legale, acordat cu aprobarea directorului executiv al D.G.A.S.P.C. Prahova după cum urmează:

b<sup>1</sup>) munca prestată de personalul din unitățile de asistență socială, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în

cadrul schimbului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite. Munca astfel prestată și plătită nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

c) sporuri pentru condiții deosebit de periculoase, condiții deosebite cum ar fi stres sau risc, condiții periculoase sau vătămătoare, conform legii;

d) personalul care exercită activitatea de control finanțiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia, beneficiază de o majorare a salariului de bază cu 10%;

e) pentru orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, potrivit prevederilor legale;

f) sporul de 15% din salariul de bază acordat persoanelor cu handicap, potrivit prevederilor legale. Cuantumul sporului acordat persoanelor cu handicap nu se ia în calcul la determinarea limitei prevăzute la art. 25 alin. (1) și (2) din Legea-cadru nr. 153/2017;

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

(10) Sporuri specifice sistemului de asistență socială:

**A. Pentru asistenții maternali profesioniști:**

1. Spor condiții deosebite de 10% din salariul de bază, acordat pentru activitatea care se desfășoară în condiții deosebite, cum ar fi stres sau risc, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare și prevederile Hotărârii nr. 153/2018 anexa nr. 9, articol unic, V, lit. E;

2. Spor condiții deosebite de 15% din salariul de bază acordat pentru al II-lea copil dat în plasament conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. f) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare și prevederile Hotărârii nr. 153/2018 anexa nr. 9, articol unic, V, lit. E;

3. Spor condiții deosebit de periculoase de 35% din salariul de bază asistentului maternal profesionist pe perioada în care are în îngrijire o persoană cu handicap grav psihic sau mintal, conform prevederilor Hotărârii nr. 153/2018, anexa nr. 9, articol unic, I, lit. B, pct. 2;

4. Spor condiții deosebit de periculoase de 25% din salariul de bază acordat pe perioada plasamentului, pentru fiecare copil cu handicap avut în plasament conform prevederilor Hotărârii nr. 153/2018, anexa nr. 9, articol unic, I, lit. D;

5. Spor de 5% din salariul de bază pentru asigurarea continuității în muncă acordat asistenților maternali profesioniști conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. g) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare și prevederile Hotărârii nr. 153/2018 anexa nr. 9, articol unic, VI.

**B. Pentru asistenții personali profesioniști:**

1. Spor condiții deosebit de periculoase de 15% din salariul de bază acordat asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire o persoană cu

handicap grav sau accentuat conform prevederilor Hotărârii nr.153/2018 Anexa nr. 9, articol unic, I, lit. F;

2. Spor condiții deosebit de periculoase de 15% din salariul de bază acordat asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire și protecție cel puțin două persoane adulte cu handicap grav sau accentuat, conform prevederilor Hotărârii nr.153/2018 Anexa nr. 9, articol unic, I, lit. G;

3. Spor condiții deosebit de periculoase de 25% din salariul de bază acordat asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire și protecție o persoană adultă cu handicap grav sau accentuat infectată cu HIV ori bolnavă de SIDA/TBC conform prevederilor Hotărârii nr.153/2018 Anexa nr .9, articol unic, I, lit.E;

4. Spor condiții deosebit de periculoase de 35% din salariul de bază acordat asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire o persoană cu handicap grav psihic sau mintal, conform prevederilor Hotărârii nr.153/2018 Anexa nr.9, articol unic, I, lit. B, pct. 2.

(11) Deplasarea în interesul serviciului cu mijloace proprii de transport este supusă aprobării conducătorului unității, iar decontarea cheltuielilor de transport se realizează cu respectarea prevederilor legale în materie.

(12) Decontarea altor cheltuieli se va realiza conform legislației în vigoare.

(13) Salariații primesc indemnizație de hrană și vouchere de vacanță în format electronic în condițiile legii, în limitele prevederilor bugetare alocate cu această destinație în bugetul de venituri și cheltuieli. Unitatea emitentă a voucherelor de vacanță în format electronic se stabilește de comun acord cu sindicatul. Modul de acordare a voucherelor de vacanță va fi stabilit printr-un regulament de acordarea a voucherelor de vacanță.

(14) Personalul care deține titlul științific de doctor beneficiază de o indemnizație lunară pentru titlul științific de doctor în quantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul. Quantumul salarial al acestei indemnizații nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzută la art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017. În situația cumului de funcții, indemnizația prevăzută la alin. (11) se acordă, la cerere, numai de către angajatorul unde beneficiarul are funcția de bază declarată.

(15) Personalul din cadrul D.G.A.S.P.C. Prahova, personalul contractual din cadrul unităților de asistență socială pentru copii și personalul contractual din cadrul unităților de asistență socială pentru adulți (centre fără personalitate juridică) din subordinea Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Prahova nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile beneficiază de majorarea salariilor de bază cu până la 50%, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat. Aceasta majorare se aplică proporțional cu timpul efectiv lucrat alocat activităților pentru fiecare proiect.

## DREPTURI ȘI FACILITĂȚI

**Art.20.** (1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

(2) Instituția va asigura participarea angajaților la cursuri de perfecționare a pregăririi profesionale, conform legii.

## FORMAREA PROFESSIONALĂ

**Art.21.** (1) Părțile înțeleg:

a) prin termenul de formare profesională - orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare în specialitatea funcției, atestată printr-un certificat sau o diploma, eliberate în condițiile prevăzute de lege;

b) prin termenul de formare profesională continuă - procedura prin care salariatul, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale, fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialităților lor.

(2) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, convenite între sindicate și angajator.

(3) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, cel puțin o dată la 2 ani, în limita bugetului aprobat.

(4) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

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

(6) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(7) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

(8) Concediile pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului (cu cel puțin o luna înainte de efectuarea acestuia), pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa, iar angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul urmând a decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta sau nu plata concediului.

(9) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanților salariaților și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

(10) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă, salariatul are dreptul la un concediu pentru

~~formare profesională, platit de angajator, de pana la 10 zile lucratoare sau de pana la 80 de ore.~~

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

(12) Planul anual de formare profesională, elaborat cu consultarea sindicatului reprezentativ, constituie anexa la prezentul contract colectiv de muncă.

## CAPITOLUL IV OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

### **Secțiunea I. Obligațiile salariaților contractuali**

**Art. 22** (1) Salariatului contractual îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în instituție;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile;
- i) obligația de a nu consuma băuturi alcoolice în incinta unității și să nu se prezinte la programul de lucru sub influența băuturilor alcoolice;

(2) Salariații contractuali sunt obligați să respecte și prevederile art. 558 din O.U.G. nr. 57/2019 - Codul administrativ privind normele de conduită aplicabile personalului contractual.

### **Secțiunea a II-a. Obligațiile angajatorului**

**Art.23.** Angajatorul are, 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 periodic salariaților situația economică și finanțieră a instituției, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea instituției;
- e) să se consulte cu reprezentanții sindicatelor în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

- 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 să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să asigure realizarea evidenței nominale a salariaților și să elibereze, la solicitarea acestora, documente care să ateste calitatea de salariat, pentru a-și putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta ;
- k) să prevadă, în bugetul propriu, sumele necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a salariaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;
- l) să asigure programe de reconversie profesională pentru acei salariați care s-au îmbolnăvit și nu-și pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicină a muncii), dacă este posibil ;
- m) să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femeile gravide și pentru femeile care alăpteză;
- n) să inițieze, în timp util, puneri de acord, consultări cu reprezentanții sindicatelor referitoare la metodele și mijloacele de evitare a reducerii numărului de salariați.

## **CAPITOLUL V**

### **Secțiunea I. Drepturile salariaților contractuali**

**Art.24.** Salariatul contractual are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal ;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual ;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament ;
- e) dreptul la demnitate în muncă ;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă ;
- g) dreptul la acces la formarea profesională ;
- h) dreptul la informare și consultare ;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și mediului de muncă ;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere ;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală ;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective ;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat ;
- n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile .

## Sectiunea a-II-a Drepturile angajatorului

**Art.25.** Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea instituției;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzatoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exerce controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și Regulamentului Intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluarea realizării acestora.

## CAPITOLUL VI **ASIGURAREA SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII MUNCII ȘI MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ**

**Art.26.** Părțile se obligă să depună orice efort necesar pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea condițiilor de muncă.

**Art.27.** (1) Angajatorul are obligația, prin directorii executivi și personalul de conducere, să asigure o organizare rațională a muncii în funcție de profilul activității. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară postului, prin organigramă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

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

(3) Angajatorul va asigura întreținerea corespunzătoare a instalațiilor sanitare, electrice, de încălzire, de aer condiționat etc.

**Art.28.** (1) Angajatorul are obligația, conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul propriu sumele necesare pentru condițiile optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă în fiecare unitate cu cel puțin 50 de salariați se va constitui un comitet de securitate și sănătate în muncă, având atribuțiile stabilite prin regulamentul său de funcționare întocmit în baza Regulamentului - Cadru aprobat prin ordin al ministrului muncii, familiei și egalității de şanse. Organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt de competență exclusivă a celor care angajează. În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de angajator cât și de sindicate. În caz de divergență în ceea ce privește calitatea normelor de muncă se va recurge la o expertiza

tehnică ce va fi stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți.

Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază negociat.

Cheltuielile ocasionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor

(2) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, angajatorul are obligația de a asigura următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecție și securitate a muncii atât la angajare cât și la schimbarea locului de muncă;

b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparatelor din birouri;

c) verificarea periodică a instalațiilor de gaze natural și a sobelor precum și curățarea acestora în scopul evitării accidentelor;

d) echipamentul de protecția muncii este necesar, atât pentru sezonul rece cât și pentru perioada de vară, pentru electricieni, șoferi, instalatori, femei de serviciu și alt personal de deservire;

e) anual vaccinarea salariaților împotriva epidemiielor și a epizootiilor, în cazul în care sunt declarate oficial;

f) salariații beneficiază gratuit de serviciile medicale ale unui cabinet de medicină a muncii.

(3) Salariații au următoarele obligații:

a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de sănătate a muncii specifice activității prestate;

b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidentare sau să deranjeze activitatea colegilor;

c) să utilizeze mijloace de protecția muncii individuale din dotare, corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;

d) să anunțe în cel mai scurt timp șeful direct, serviciul de pompieri când observă o defecțiune la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

e) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile speciale pentru fumat amenajate în incinta instituției/unității.

## MĂSURI DE PROTECTIE SOCIALĂ

**Art.29.** Salariatul care a fost pensionat pentru incapacitate temporară de muncă, după perioada de recuperare, va fi reintegrat, dacă este posibil, în funcția avută la data pierderii capacității de muncă sau în una echivalentă.

**Art.30.** (1) Angajatorul are obligația să asigure protecția salariaților împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor, cărora le-ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică, precum și prin asistența juridică asigurată de către consilierii juridici ai instituției, gratuit. De

asemenea, va asigura prezența unui lucrător de pază și ordine, în timpul orelor de lucru,  
la sediul instituției.

(2) Salariații care au în îngrijire copii de vîrstă preșcolară, nu pot fi trimiși în alte localități, pentru durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

(3) În anumite situații, prevăzute de legislația în vigoare, salariații au dreptul la prestarea muncii cu fracțiune de normă de 6 ore pe zi care se va considera ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă.

(4) Salariații au dreptul la concediu prenatal și postnatal, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor, în condițiile legii.

(5) Încadrarea salariatilor după încetarea perioadei de intrerupere pentru creșterea copilului se va face pe același post.

(6) Este interzisă desfacerea contractului individual de muncă salariaților în perioada cât se află în plata asigurărilor sociale sau incapacitate temporară de muncă.

Pe perioada în care se află în concediu pentru creștere și îngrijire copil, salariatului nu i se va putea desface contractul de muncă, iar pe postul său nu vor fi angajate alte persoane decât pe perioada determinată, pâna la revenirea pe post a titularului.

### **OCROTIREA SĂNĂTĂȚII ANGAJATULUI**

(1) În vederea unei ocrotiri eficiente a sănătății angajaților, conducerea instituției va respecta urmatoarele obligații:

- angajările se vor face numai după efectuarea examenelor medicale, din care să rezulte că sunt apti pentru meseria respectivă;
- efectuarea o dată pe an a controalelor medicale pentru salariați, conform normelor sanitare și condițiilor concrete de muncă;
- schimbarea locului de muncă în situația în care starea de sănătate a angajatului impune acest lucru, la recomandarea organelor medicale de specialitate în funcție de posibilitățile instituției și calificarea salariatului.

Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale organizate de instituție.

Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală constituie abatere disciplinară și se sancționează conform RI.

(2) Angajatorul, în baza unui referat întocmit de către șeful nemijlocit al unui salariat angajat în baza unui contract individual de muncă, prin care i se aduce la cunoștință o eventuală deteriorare a stării de sănătate a subalternului, această deteriorare afectând randamentul muncii celui în cauză, precum și siguranța sau/și securitatea colegilor, poate solicita efectuarea unor investigații medicale pentru salariat prin care să se certifice sau nu cele semnalate.

(3) Salariaților care sunt obligați să poarte echipament de protecție acesta le este asigurat de către unitatea de asistență socială angajatoare din cadrul D.G.A.S.P.C. Prahova. Asigurarea echipamentului va fi dusă la înndeplinire de către unitatea de asistență socială prin alocarea în BVC a sumelor necesare achiziționării acestor echipamente aşa cum prevăd normele de protecție și securitate în muncă.

(4) Materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu pentru salariați de către angajator astfel:

- **Alcool sanitar** pentru uzanță proprie 250 ml/lună/salariat (pentru personalul de specialitate din cadrul instituției care, prin natura sarcinilor de serviciu, intră în contact direct cu persoane aflate în situație de risc);
- **Săpun** 75 g/lună/salariat;
- **Dezinfectant** 1 litru/salariat/an (pentru personalul de specialitate din cadrul instituției care, prin natura sarcinilor de serviciu, intră în contact direct cu persoane aflate în situație de risc);
- **Hârtie igienică** 2 buc./lună/salariat.

## CAPITOLUL VII **MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR**

**Art.31.** Femeile au dreptul, conform legislației interne și convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații, în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

**Art.32.** (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea pe post și salariul se vor stabili în funcție de pregătire și competență. Criteriul sexului nu poate fi o piedică la promovare.

**Art.33.** (1) Femeile gravide, începând cu luna a 5-a de sarcină, precum și cele care alăpteză nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de vîrstă preșcolară, nu pot fi trimise în alte localități, pentru durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

**Art.34.** În baza recomandării medicului de familie, salariata gravida care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o patrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementarilor legale.

**Art.35.** Femeile au dreptul la concediu prenatal și postnatal, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor precum în condițiile legii.

**Art.36.** Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere pentru creșterea copilului se va face pe același post.

**Art.37.** (1) Este interzisă destituirea din funcția publică a salariaților în perioada cât se află în plata asigurărilor sociale sau incapacitate temporară de muncă.

(2) Femeile care au copii în întreținere, precum și cele cu probleme sociale deosebite vor fi protejate în cazul în care se propune reducere de personal.

(3) Femeile salariate, beneficiază de toate drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

## **CAPITOLUL VIII** **ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**Art.38.** (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

(2) Contractul individual de muncă se încheie în condițiile legii, cu respectarea prevederilor Contractului colectiv de muncă.

(3) Nu vor fi incluse în contractele individuale de muncă prevederi mai puțin avantajoase pentru salariați decât cele cuprinse în prezentul Contract colectiv de muncă.

În cazul apariției unor posturi vacante, salariații au dreptul să solicite conducerii unității redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanță cu studiile efectuate, cu interesele unității, cu cele proprii și în condițiile legii privind ocuparea posturilor vacante prin concurs.

(4) Persoana selectată în vederea angajării va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- obligațiile părților, drepturile lor, felul muncii și atribuțiile postului;
- datele de identificare ale părților;
- durata contractului individual;
- data de la care își produce efectul;
- semnăturile de acceptare a celor două părți;
- locul de muncă;
- funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România;
- fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului;
- criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- condițiile de acordare a preavizului și durata acestuia;
- salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariatului la care salariatul are dreptul;
- durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului.

(5) Contractul individual de muncă va cuprinde în mod obligatoriu următoarele:

- obligațiile părților, drepturile lor, felul muncii și atribuțiile postului;
- datele de identificare ale părților;
- durata contractului individual;
- data de la care își produce efectul;
- semnăturile de acceptare a celor două părți;
- locul de munca;
- funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România;
- fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului;
- criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;

- durata condeiului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- condițiile de acordare a preavizului și durata acestuia;
- salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și

periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;

- durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului.

(6) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

(7) Contractul individual de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează, pe o durată nedeterminată. Poate fi încheiat și pe o durată determinată în cazurile și modalitățile prevăzute de lege.

(8) Modificarea și închiderea contractului individual de muncă se face în conformitate cu prevederile legale.

(9) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația unui număr de 3 zile de absență nemotivate ale salariatului.

(10) Nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului de muncă:

- activitatea sindicală;
- apartenența la sindicat sau la un anumit sindicat.

## **CAPITOLUL IX** **PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ**

**Art. 39.** (1) Părțile înțeleg:

a) prin termenul de formare profesională - orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare în specialitatea funcției, atestată printr-un certificat sau o diploma, eliberate în condițiile prevăzute de lege;

b) prin termenul de formare profesională continuă - procedura prin care salariatul, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale, fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialităților lor.

(2) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, convenite între sindicate și angajator.

(3) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, cel puțin o dată la 2 ani, în limita bugetului aprobat.

(4) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

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

(6) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(7) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

(8) Concediile pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului (cu cel puțin o luna înainte de efectuarea acestuia), pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa, iar angajatorul va analiza solicitarea

salariatului împreună cu sindicatul urmând a decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta sau nu plata concediului.

(9) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanților salariaților și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

(10) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

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

(12) Planul anual de formare profesională, elaborat cu consultarea sindicatului reprezentativ, constituie anexa la prezentul contract colectiv de muncă.

## CAPITOLUL X **EVALUAREA PERFORMANȚELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE**

**Art.40.** (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat, în raport cu realizarea obiectivelor individuale în baza atribuțiilor stabilite în fișa postului, conform legilor în vigoare.

## CAPITOLUL XI **RĂSPUNDEREA JURIDICĂ**

**Art.41.** Angajatorul asigură informarea fiecărui salariat cu privire la conținutul Contractului colectiv de muncă, prin afișare atât la sediul instituției, cât și la sediile unităților subordonate.

**Art.42.** Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare ori de câte ori constată că salariații au săvârșit abateri disciplinare.

**Art.43.** Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul, în cazul în care salariatul a săvârșit o abdere disciplinară, sunt cele prevăzute de lege, cu respectarea procedurilor legale.

**Art.44.** (1) Părțile contractante răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse reciproc din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea răspunderii patrimoniale, modul și termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite în sarcina părților (contractante) sunt cele prevăzute de lege.

**Art.45.** (1) Pentru faptele care constituie contravenție, conform legii, atât angajatorul, cât și angajatul suportă sancțiunile prevăzute de lege.

(2) În situația în care atât angajatorul, cât și angajatul comit fapte care, potrivit legii, constituie infracțiuni, vor suporta răspunderea penală, conform prevederilor legale.

**Art.46.** Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă sau Contractului colectiv de muncă vor fi soluționate de instanțele competente.

**Art.47.** Încălcarea de către salariați, cu vinovătie, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz.

**Art.48.** (1) Încălcarea cu vinovătie de către salariații contractuali a îndatoririlor corespunzătoare postului pe care îl dețin și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de lege constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea disciplinară a acestora.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovătie de către salariatul contractual, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau prezentul Contractului colectiv de muncă, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

(3) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul contractual săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(4) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

(5) Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovătie a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

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

(7) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu î se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin dispoziție a angajatorului emisă în formă scrisă.

## **CAPITOLUL XII** **DREPTURI ȘI IMUNITĂȚI SINDICALE**

**Art.49.** Conducerea instituției recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat.

Conducerea instituției se obligă să adopte o poziție imparțială față de organizațiile sindicale și de reprezentanții acestora.

În conformitate cu prevederile art. 35 din Legea nr. 62/2011, membrii aleși în organele executive de conducere ale sindicatului, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un numar de zile destinate activității sindicale, în quantum de 5 zile pentru președinte și secretar și 3 zile/membrii biroului director al sindicatului, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile.

**Art.50.** Sindicalele au ca principal obiectiv, urmărirea aplicării legislației muncii și a prevederilor Contractului Colectiv de Muncă, precum și respectarea drepturilor salariaților.

**Art. 51.** Revendicările organizației sindicale vor fi prezentate în scris conducerii, prin registratura acesteia.

**Art. 52.** Conducerea instituției va colabora cu Biroul Director al sindicatului.

**Art.53.** La ședințele în care se discută problemele salariaților instituției cu privire la stabilirea numărului de personal, organizare, salarizare, condiții de muncă, angajare și regulamentul intern, reprezentanții sindicatelor vor participa în mod obligatoriu.

**Art.54.** Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Prahova va reține și va vira în contul sindicatelor la solicitarea acestora, cotizația membrilor săi pe statele de plată, în quantum comunicat de conducerea acestuia. Orice modificare referitoare la numărul membrilor sau cu privire la quantumul cotizației va fi adusă la cunoștința angajatorului în timp util.

## **CAPITOLUL XIII** **DISPOZIȚII FINALE**

**Art.55.** Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă se vor include în bugetul de venituri și cheltuieli al Consiliului Județean Prahova și al Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Prahova.

**Art.56.** Reprezentanții sindicatelor nu vor fi obstrucționați, șicanăți, amenințați pentru acțiunile și pozițiile acestora în activitatea sindicală pe care o desfășoară sau în legătură cu aceasta.

**Art.57.** În cazul unei evoluții negative a veniturilor instituției și a insuficienței fondurilor bugetare, părțile vor renegotia drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv, în vederea încadrării în bugetul existent.

**Art.58. Prezentul Contract colectiv de muncă se înregistrează la Inspectoratul**

Teritorial de Munca Prahova și produce efecte de la această dată pentru toți salariajii instituției (personal contractual), indiferent de data angajării sau de natura raporturilor juridice dintre angajator și salariați.

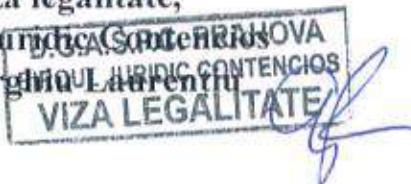
**Art.59.** Prezentul Contract colectiv de muncă a fost încheiat astăzi \_\_\_\_\_, în 3 exemplare, din care unul catre Inspectoratul Teritorial de Munca Prahova.

**Direcția Generală de Asistență Socială  
și Protecția Copilului Prahova,  
Director Executiv,  
Bocioacă Alexandru-Ion**



**Director executiv Adjunct,  
Berceanu Adriana**

**Viză legalitate,  
Biroul Juriudic Contencios  
Gheorghe Lăurenciu**



**Sindicatul Liber  
al DGASPC Prahova,  
Președinte,  
Oprea Monica**



**Avizat  
Serviciul Resurse Umane  
Gogescu Carmen**

