

**Anexa nr.1  
la Hotărârea Consiliului Local  
nr.170/30.05.2008  
PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,  
Adrian Oghină**

**ACORD COLECTIV 2008-2009**

Înregistrat la Directia de Munca, Solidaritate Socială și Familie - Municipiul  
București cu nr. \_\_\_\_\_

**PĂRȚILE CONTRACTANTE**

În conformitate cu dispozițiile Legii nr.188/1999, republicată, și ale Hotărârii Guvernului nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, se încheie prezentul Acord colectiv denumit în continuare Acord, între cele două părți contractante:

~~Complexul Multifunctional Caraiman~~, prin ~~doamna~~ Director ~~Executiv~~ ~~Angelica~~ ~~Juracopschi~~  
și  
reprezentantii funcționarilor publici din cadrul ~~CM Caraiman~~ ~~Complexului Multifunctional Caraiman~~, respectiv ~~Zidaru Florentina, Florea Mihai, Apopei Carmen~~ numiți în continuare salariați.

Acordul cuprinde drepturile și obligațiile ~~CM Caraiman~~ și ale salariaților cu privire la condițiile de muncă din instituție.

Prezentul acord privind raporturile de serviciu are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor.

Prezentul Acord produce efecte pentru toți salariații actuali și pentru cei nou angajați în funcțiile publice din cadrul ~~CM Caraiman~~.

În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul acord intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor completa prevederile prezentului Acord.

**CAPITOLUL I  
DISPOZIȚII GENERALE**

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

**Formatted:** Left: 2,54 cm, Right: 2,29 cm, Top: 1,78 cm, Bottom: 1,52 cm, Different first page header

**Formatted:** Indent: First line: 1 cm

**Formatted:** Indent: First line: 1 cm, Space After: 0 pt

**Deleted:** Directia Generala de Asistenta Sociala si Protectia Copilului Sector 1 Bucuresti

**Deleted:** Danut Ioan Fleaca

**Formatted:** Indent: Left: 0 cm, First line: 1 cm

**Deleted:** domnul

**Deleted:** General

**Deleted:** DGASPC Sector 1

**Deleted:** militaru Mihaela, Zidaru Florentina si Daniel Duna

**Deleted:** ,.....

**Deleted:** D.G.A.S.P.C. Sector 1

**Deleted:**

**Deleted:**

**Formatted:** Indent: First line: 1 cm

**Formatted:** Indent: Left: 0 cm, First line: 1 cm

**Deleted:** DGASPC Sector 1

**Deleted:** ¶

**Deleted:**

**Formatted:** Indent: First line: 1,02 cm

**Deleted:** ¶

**Art.2.** (1) Presentul Acord se încheie pentru perioada cuprinsa între data aprobării bugetului local de venituri și cheltuieli pe anul 2008 și data aprobării bugetului local de venituri și cheltuieli pe anul 2009, după ce în prealabil a fost adoptată Hotărârea privind împuternicirea Directorului ~~Executiv al CM Caraiman~~ de a semna acordul.

Deleted: General

Deleted: DGASPC Sector 1

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

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți, cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Cererile de modificare a acordului vor fi depuse de către reprezentanții salariaților la directorul general, iar de către directorul general la reprezentanții salariaților.

(4) Modificările aduse acordului se comunică, în scris, organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

Modificările aduse acordului produc efecte numai pentru viitor.

(5) Părțile convin că în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării acordului, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze greve.

**Art.4.** Suspendarea și încetarea acordului au loc potrivit legii.

**Art.5.** (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul acord nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili prin acordurile încheiate la nivel de ramură, grupuri de unități sau la nivel național.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul acord intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din acord.

**Art.6.** (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție cu respectarea prevederilor legii, a acordului privind raporturile de serviciu, a regulamentului de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

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

Deleted: D.G.A.S.P.C. Sector 1

Deleted:

**Art.7.** Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului acord să nu promoveze și să nu susțină proiecte ce decurg din acord, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au încheiat.

**Art.8.** În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul acord, instituția va face demersuri pentru a asigura fondurile necesare, înainte de adoptarea bugetului local, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

**Art.9.** Modificările aduse acordului produc aceleași efecte ca și acordul, de la data înregistrării lor la Direcția Generală de Munca și Protecție Socială București.

**Art.10.** (1) Aplicarea prevederilor acordului se face potrivit prevederilor legale în vigoare.

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

**Art.11.** Prevederile prezentului acord la nivel de unitate sunt minime și obligatorii pentru angajator.

**Art.12.** (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului acord partile se vor adresa comisiei paritare constituită la nivel la nivel de unitate.

(2) Angajatorul și reprezentanții angajaților semnatari ai prezentului acord sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(3) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiilor paritare constituite.

**Art.13.** (1) Declanșarea procedurii prevăzute la art. 12 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

(2) Adoptarea unei hotărâri de către comisia paritară împiedică sesizarea instanței de judecată, iar dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează prin nelucrare.

**Art.14.** (1) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

(2) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul acord va fi pus în concordanță cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel național.

(3) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării institutiei publice.

## **CAPITOLUL II TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE REPAUS**

**Art. 15** Timpul de lucru reprezinta timpul pe care salariatul il foloseste pentru indeplinirea sarcinilor de munca.

**Art.16.** (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

(2) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, conducerea institutiei și reprezentanții salariaților vor purta negocieri pentru a stabili program flexibil de lucru și modalități de aplicare a acestuia.

(3) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în acordul privind raporturile de serviciu.

**Art.17.(1)** Orele prestate, din dispoziția conducătorului institutiei sau a sefului compartimentului, peste programul stabilit în instituțiile sau în zilele de sarbatori legale ori declarate zile nelucrătoare sunt ore suplimentare. Orele suplimentare nu pot fi efectuate fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident și vor fi compensate prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acestora. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, în luna următoare munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia, după cum urmează:

a) 75% din salariul de baza pentru primele doua ore de depasire a duratei normale a zilei de lucru;

b) 100% din salariul de baza pentru orele urmatoare. Cu spor de 100% se platesc si orele lucrate in zilele de repaus saptamanal sau in celelalte zile in care, in conformitate cu reglementarile in vigoare, nu se lucreaza.

(2) munca peste durata normala a timpului de lucru poate fi prestata si sporurile prevazute la alin (1) se pot plati numai daca efectuarea orelor suplimentare a fost dispusa sau aprobata, dupa caz, de superiorul ierarhic, fara ca salariatul sa depaseasca 360 de ore suplimentare anual.

**Art.18.** Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul intern, conform prevederilor legale.

## **MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII**

**Art.19 .** (1)Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00 – 6,00.

(2) Salariatii care isi desfasoara activitatea in timpul noptii , intre orele 22.00-6.00, beneficiaza pentru orele lucrate in acest interval de un spor pentru munca prestata in timpul noptii

de 25% din salariul de baza, daca timpul astfel lucrat reprezinta cel putin 3 ore din timpul sau zilnic de lucru sau cel putin 30% din timpul sau lunar de lucru.

**Art.20.** Pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă.

**Art.21.** (1) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea periodic.

(2) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

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

## CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

**Art.22.** (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie);
- Sf Paști – 2 zile ( prima și a doua zi de Paști);
- Ziua Internațională a Muncii – 1 zi (1 Mai);
- Ziua Națională – 1 zi (1 Decembrie);
- Crăciunul - 2 zile (25 și 26 decembrie)
- Zile de repaus – sâmbăta și duminica

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

**Art.23.** (1) Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă, plătit, în raport cu vechimea lor în munca, în condițiile legii.

(2) Concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează:

- până la 10 ani - 21 de zile lucratoare
- peste 10 ani - 25 de zile lucratoare

Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

(3) Concediul de odihnă poate fi efectuat în tranșe, din care una de minimum 15 zile. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs. La solicitarea motivată a funcționarului public, se pot acorda fracțiuni neinterupte mai mici de 15 zile lucratoare.

(4) În cazul în care funcționarul public, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau partial concediul de odihnă la care avea dreptul în anul calendaristic, cu acordul persoanei în cauză, autoritatea sau instituția publică este obligată să acorde concediul de odihnă neefectuat, până la sfârșitul anului următor.

(5) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat dacă, pe perioada efectuării acestuia intervine una dintre următoarele situații:

- a) incapacitate temporară de muncă, constatată cu certificat medical, pe această perioadă salariatul fiind în concediu medical;
- b) pe timpul satisfacerii unor obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;
- c) când prezența salariatului la serviciu este cerută de conducerea instituției;
- d) în cazul în care salariatul solicită acest lucru și interesele serviciului o permit.

**Art.24.** Salariatul chemat în scris din concediu de conducerea instituției are dreptul la o compensație care constă din:

- plata transportului dus-întors din localitatea unde se află în concediu;

- despăgubiri datorate pentru cheltuielile făcute de salariat, dacă acesta se află la odihnă sau tratament, pe bază de documente;
- timpul consumat cu deplasarea dus-întors, dar nu mai mult de 2 zile, se consideră timp lucrat și se adaugă la concediul de odihnă plătit.

**Art.25.** În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași instituție, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.

**Art.26.** În cazul în care salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programare, cu obligația de anunța șeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu .

**Art.27.** (1) La plecarea în concediu salariații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

~~(2) Salariații au dreptul la o primă de vacanță egală cu salariul de bază din luna anterioară plecării în concediu, care se acordă în condițiile legii."~~

~~(3) Indemnizația de concediu și prima de vacanță se plătesc înainte de plecarea în concediu. În cazul fracționării concediului, prima de concediu se plătește o singură dată, atunci când se ia fracțiunea obligatorie de cel puțin 15 zile.~~

(4) Indemnizația de concediu și prima de vacanță se acordă în condițiile prevăzute de lege.

**Art.28.** În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

- decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor – 3 zile lucratoare;
- decesul bunicilor, fraților, surorilor – 3 zi lucratoare;
- căsătoria salariatului – 5 zile lucratoare;
- căsătoria unui copil al salariatului – 3 zile lucratoare;
- nașterea/adoptia unui copil – 5 zile lucratoare.
- chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) - 1 zi lucratoare;
- donatorii de sânge – conform legii;
- la schimbarea locului de muncă, cu schimbarea domiciliului în altă localitate – 5 zile lucratoare;
- control medical anual – 1 zi lucratoare.

## CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

**Art.29.** (1) Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, în condițiile prevăzute de lege, pentru rezolvarea unor situații personale care nu suportă amânare.

(2)concediile fara plata pot fi acordate si pentru interese personale, altele decat cele prevazute anterior, pe durate stabilite prin acordul partilor, in conditiile legii.

(3) Durata concediului fara plata se stabileste prin Regulamentul Intern al institutiei.

## ÎNVOIRI

**Art.30.** (1) La cererea salariatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi, cu recuperare, în următoarele situații:

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
  - citații în fața organelor de cercetare penală sau judecătorești;
  - alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite.
- (2) În caz de nerecuperare, salariatul se plătește pentru timpul efectiv lucrat.

**Deleted:** .. Salariații au dreptul la o primă de vacanță egală cu salariul brut de bază din luna anterioară plecării în concediu, impozitată separat, care se acordă în condițiile legii.¶

### CAPITOLUL III SALARIILE DE BAZA, SPORURI, PREMII ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

**Art.31.** (1) Pentru funcționarii publici, drepturile salariale se acordă potrivit legislației în vigoare.

(2) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în raportul de muncă, salariații din cadrul ~~CM-Caraiman~~ au dreptul la un salariu de baza care se stabilește în funcție de categorie, de clasă, care reflectă nivelul studiilor necesare exercitării funcției publice, și după caz, de gradul profesional al funcției publice, precum și în raport cu nivelul la care se prestează activitatea, respectiv la nivel local, pentru salariații din cadrul ~~CM-Caraiman~~, conform prevederilor legale.

(3) Plata salariilor se face o dată pe lună.

(4) Salariile angajaților din ~~CM-Caraiman~~ se stabilesc conform prevederilor legale în domeniu.

(5) Salariații cu funcții de conducere vor beneficia de indemnizații de conducere, conform legii.

(6) Pentru rezultate deosebite obținute în activitatea desfășurată, funcționarii publici din cadrul D.G.A.S.P.C.Sector 1 pot primi un salariu de merit lunar de până la 15% din salariul de baza, care face parte din acesta și care constituie baza de calcul pentru sporuri și alte drepturi care se acordă în raport cu salariul de baza.

(7) La salariul stabilit se vor aplica toate indexările și compensările stabilite prin legi, ordonanțe sau prin hotărâri ale Guvernului României.

**Art.32.** Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri la acesta.

**Art.33.** Salariații din cadrul D.G.A.S.P.C.Sector 1 beneficiază de un spor de vechime în muncă de până la 25% calculat la salariul de bază, corespunzător timpului efectiv lucrat în programul normal de lucru, după cum urmează:

TRANȘA DE VECHIME ÎN MUNCĂ	COTA DIN SALARIUL DE BAZĂ
• între 3 și 5 ani	5%
• între 5 și 10 ani	10%
• între 10 și 15 ani	15%
• între 15 și 20 ani	20%
• peste 20 ani	25%

**Art. 34.** Personalul care își desfășoară activitatea în condiții ce solicită o încordare psihică foarte ridicată sau a cărei activitate se desfășoară în condiții deosebite și condiții deosebit de periculoase primesc un spor la salariul de baza, pentru locurile de munca stabilite pe baza determinărilor emise de autoritățile abilitate în acest sens; sporuri acordate conform Anexei I prezentului acord.

~~**Art. 35** Pentru menținerea sănătății și securității muncii, pentru asigurarea protecției personalului, acesta beneficiază de drepturi speciale pentru refacerea capacității de muncă, în euanctum de 74 lei/lună, sumă care va fi suportată din bugetul instituției ( titlul 20 bunuri și servicii), conform prevederilor art.84(2) din Contractul colectiv de muncă la nivelul unităților de asistență socială pe perioada 2007-2009, publicat în M.Of.nr.19/08.12.2007. Această sumă se va acorda proporțional cu zilele efectiv în care salariatul și-a desfășurat activitatea."~~

**Art. 36** Salariații vor primi contravaloarea unei mese calde în cuantum de 7 lei/zi pentru fiecare zi în care salariatul și-a desfășurat efectiv activitatea. În bugetul de venituri și cheltuieli, la titlul 20( bunuri și servicii), angajatorul va cuprinde sumele necesare acestei cheltuieli.

**Deleted:** D.G.A.S.P.C. Sectorul 1

**Deleted:** D.G.A.S.P.C. Sector 1

**Deleted:** D.G.A.S.P.C. Sectorul 1

**Deleted:** Art. 35 Pentru menținerea sănătății și securității muncii, pentru asigurarea protecției personalului, acesta beneficiază de drepturi speciale pentru refacerea capacității de muncă, în cuantum de 74 lei/lună, sumă care va fi suportată din bugetul instituției ( titlul 20-bunuri și servicii ).¶

~~Art. 37 Consilierii juridici, șeful serviciului juridic contencios primesc un spor de confidențialitate de 15%, conform prevederilor Legii nr. 514/2003.”~~

~~Art.38~~ Pentru exercitarea și a unei alte funcții, se acordă un spor de până la 50% din salariul de bază al funcției înlocuite. Cazurile în care se aplică această prevedere și cuantumul sporului ce se va plăti se vor stabili prin dispoziția Directorului General în conformitate cu prevederile legale.

~~Art.39~~ (1) În cursul anului, pentru premiarea individuală a personalului, instituția va constitui un fond de premiere lunar, prin aplicarea cotei prevăzute de legislația în vigoare asupra fondului de salarii prevăzut în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

(2) La sfârșitul anului se va acorda premiul anual (al 13-lea salariu), conform legislației în vigoare.

~~Art.40~~ Toate drepturile bănești ale salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale unității.

~~Art.41 CM Caraiman~~, prin Serviciul Resurse Umane, va elibera, la cererea salariaților, un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în munca, în specialitate și în funcția publică.

**Deleted:** Art. 37 Consilierii juridici din cadrul DGASPC Sector 1, primesc un spor de confidențialitate de 15%.

**Deleted:** D.G.A.S.P.C. Sector 1

#### CAPITOLUL IV PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ A SALARIATILOR

~~Art.42~~ Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

~~Art.43~~ Perfecționarea profesională a salariaților se realizează în condițiile legii.

~~Art.44~~ Salariații care au încheiat acorduri/angajamente de plată în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, în condițiile prevăzute de lege.

#### CAPITOLUL V INDATORIRILE SALARIATILOR DIN CADRUL ~~CM CARAIMAN~~

~~Art.45~~ Salariații ~~CM Caraiman~~ sunt obligați să-și desfășoare activitatea cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea indatoririlor de serviciu, în scopul realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din sectorul 1 al Municipiului București.

~~Art.46~~ Salariații ~~CM Caraiman~~ sunt obligați să-și îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștiincios atribuțiile ce le revin din funcția pe care o dețin, precum și atribuțiile ce le sunt delegate și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii instituției.

~~Art.47~~ Salariații ~~CM Caraiman~~ au obligația ca în exercitarea atribuțiilor ce le revin să se abțină de la exprimarea sau manifestarea de dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

~~Art.48~~ (1) Orice angajat al ~~CM Caraiman~~, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate, conform fișei postului.

(2) Salariatul are dreptul să refuze în scris și motivat îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic dacă le considera ilegale. Dacă cel care a emis dispoziția o formulează în scris, salariatul este obligat să o execute, cu excepția cazului în care acesta este vădit ilegal. Salariatul are îndatorirea să aducă la cunoștința superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția astfel de situații.

**Deleted:** D.G.A.S.P.C. SECTOR 1

**Deleted:** D.G.A.S.P.C. Sector 1

**Deleted:**

**Deleted:** D.G.A.S.P.C. Sector 1

**Deleted:**

**Deleted:** D.G.A.S.P.C. Sector 1

**Deleted:**

**Deleted:** D.G.A.S.P.C. Sector 1

**Art.49** Salariații ~~CM Caraiman~~ au obligația să păstreze secretul de stat și secretul de serviciu, în condițiile legii, să păstreze confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției.

Deleted: D.G.A.S.P.C. Sector 1

Deleted:

**Art.50** Angajaților ~~CM Caraiman~~ le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor, daruri sau alte avantaje.

Deleted: D.G.A.S.P.C. Sector 1

Deleted:

**Art.51** Salariaților care dețin funcții de execuție le este interzis să primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor, cu excepția celor care au astfel de atribuții stabilite prin fișa postului, ori să intervină pentru soluționarea acestor cereri.

**Art.52** Salariații ~~CM Caraiman~~ au datoria să furnizeze publicului, în cadrul serviciului, informațiile de interes public cerute, dar numai cele care se referă la profilul sectorului în care își desfășoară activitatea.

Deleted: D.G.A.S.P.C. Sector 1

Deleted:

**Art.53** Salariații ~~CM Caraiman~~ sunt obligați să colaboreze pentru aducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

Deleted: D.G.A.S.P.C. Sector 1

Deleted:

**Art.54** Prin întregul lor comportament și prin ținută, angajații ~~CM Caraiman~~ sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin, precum și al instituției.

Deleted: D.G.A.S.P.C. Sector 1

Deleted:

## CAPITOLUL VI CONDIȚIILE DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

**Art.55** Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, având drept scop ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă.

**Art.56** Conducerea ~~CM Caraiman~~ are obligația să asigure o structură organizatorică rațională, 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. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară postului, potrivit organigramei.

Deleted: D.G.A.S.P.C. Sector 1

Deleted:

**Art.57** (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atribuții, stabilite prin fișa postului, potrivit specificului activității fiecăruia. Activitatea de normare a muncii se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) Fișa postului pentru fiecare angajat se întocmește de șeful ierarhic pe baza fișei de evaluare a postului, potrivit reglementărilor legale.

(3) Normele de muncă (exprimate în sfere de atribuții și sarcini vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților. Conducerea ~~CM Caraiman~~ va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

Deleted: D.G.A.S.P.C. Sector 1

Deleted:

(4) În toate cazurile 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 conducerea instituției, cât și de reprezentanții salariaților. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază.



(5) Conducerea ~~CM Caraiman~~ are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

**Deleted:** D.G.A.S.P.C. Sector 1

**Deleted:**

**Art.58** (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale și locuri de muncă cu condiții deosebite, stabilite potrivit reglementărilor legale.

**Art.59** În funcție de numărul de personal și structura stabilite, conducerea ~~CM Caraiman~~ are obligația să asigure bunurile și condițiile necesare (spațiu, mobilier, birotică, aparatură, consumabile, materiale igienico-sanitare, respectiv hârtie igienică și săpun) pentru buna desfășurare a activității. Se vor acorda 75g sapun/luna/persoana si 2 buc. hartie igienica/luna/persoana.

**Deleted:** D.G.A.S.P.C. Sector 1

**Deleted:**

**Art.60** Conducerea ~~CM Caraiman~~, împreună cu reprezentanții salariaților stabilesc programul normal de lucru, astfel: de luni pana joi- 08.00-16.30, vineri 08.00-14.00

**Deleted:** D.G.A.S.P.C. Sector 1

**Deleted:**

**Art. 61** Conducerea ~~CM Caraiman~~ are obligația să asigure salariaților, care în desfășurarea sarcinilor de serviciu au contact direct cu persoane aflate în situație de risc alcoholic sanitar pentru uzantă proprie 250 ml/luna/persoana. Excepție fac angajații din următoarele servicii: ~~Serviciul Juridic-Contencios-Resurse Umane achiziții Publice, Serviciul Financiar-Contabilitate, Serviciul Administrativ și Biroul Auto.~~

**Deleted:** DGASPC Sector 1

**Deleted:**

**Deleted:** Serviciul Monitorizare, Biroul Imagine, Informare și Relații Publice, Serviciul Strategii, Programe, Proiecte, Biroul Audit, Serviciul Corp Control, Biroul Implementare Standarde HACPP,

**Art.62** Conducerea ~~CM Caraiman~~ are obligația să asigure salariaților protecție împotriva amenințărilor, calomniilor, violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin prestatorul de servicii de pază și protecție cu care se afla în relații contractuale având acest obiect.

**Deleted:** Asistență Juridică, Achiziții Publice Avizare Contracte, Serviciul Resurse Umane Aparat Propriu, Serviciul Resurse Umane Centre și Cămine, Serviciul Resurse Umane Asistenți Maternali, Asistenți Personali și Îngrijitori la Domiciliu, Biroul Unic de Preluare, Serviciul Contabilitate, Serviciul Salarizare, Serviciul Buget, Execuție Bugetară, Serviciul Achiziții Publice Directe, Serviciul Achiziții Publice Urmărire Contracte, Serviciul Evidență Patrimoniu, Biroul Obiecte Inventar.¶

**Art.63** ~~CM Caraiman~~ Sectorului 1 este obligată, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în situația în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

**Formatted:** Body Text, Left, Indent: First line: 1,27 cm

**Art.64** În cazul în care au fost aprobate măsuri de reducere a activității, de reorganizare a instituției, precum și în situațiile prevăzute de lege referitoare la eliberarea din funcție a salariaților, angajatorul are obligația de a aplica prevederile legale stabilite de Statutul funcționarilor publici.

**Deleted:** D.G.A.S.P.C. Sector 1

**Deleted:**

**Art.65** Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului acord.

**Deleted:** D.G.A.S.P.C. Sector 1

**Deleted:**

**Art.66** (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

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

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

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice reprezentanților angajaților semnatari ai prezentului acord, inspectoratelor teritoriale de muncă și direcțiilor de sănătate publică județene și a Municipiului București apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul medicului specialist.

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

## CAPITOLUL VII PROTECȚIA MUNCII

**Art.67** (1) Părțile acordului privind raporturile de serviciu sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Conducerea instituției va lua măsurile prevăzute de *Legea privind securitatea și sănătatea în muncă 319/2006*, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

(3) ~~CM Caraiman~~ ~~CM Caraiman~~ va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normelor de protecție a muncii.

(4) Conducerea ~~CM Caraiman~~ are obligația, conform normelor de protecția muncii în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru asigurarea unor condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

(5) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, conducerea ~~CM Caraiman~~ are obligația de a asigura în mod gratuit următoarele:

- a) efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii la angajare, cât și la schimbarea locului de muncă;
- b) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);
- c) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturii de birou.
- d) echipamentul de protecția muncii necesar, atât pentru sezonul rece cat si pentru perioada de vara, pentru personalul care are obligatia purtarii acestuia, prin procurarea echipamentelor prevazute de normele legale in vigoare.
- e) materiale igienico-sanitare, conform normelor de protecția muncii in vigoare si cu incadrare in fondurile alocate in acest sens.

(6) Instituția va asigura amenajarea și întreținerea corespunzătoare a instalațiilor de încălzire, a grupurilor sociale, a instalațiilor sanitare etc.

**Art.68** (1) ~~CM Caraiman~~ are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă și răspunde de organizarea acestei activități.

(2) Dacă contractează personal sau servicii exterioare, aceasta nu exonerează angajatorul de răspundere în acest domeniu.

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

~~(4) La nivelul institutiei se organizeaza si functioneaza Comitetul de securitate si sanatate in munca.~~

**Art.69** (1) 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.

(2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul unității vor fi prevăzute în Regulamentul Intern.

**Art.70** (1) ~~CM Caraiman~~ are obligatia sa organizeze instruirea salariatilor sai in domeniul securitatii si sanatatii in munca. Instruirea se realizeaza periodic, prin modalitati specifice, strabilite de comun acord de catre angajator impreuna cu Comitetul de Securitate si Sanatate in Munca si reprezentantii salariatilor semnatari ai prezentului acord.

Deleted: D.G.A.S.P.C. Sector 1

Deleted:

Deleted: D.G.A.S.P.C. Sector 1

Deleted:

Deleted: D.G.A.S.P.C. Sector 1

Deleted:

Deleted: DGASPC Sector 1

Formatted: Indent: Left: 1,25 cm, No bullets or numbering

Deleted: DGASPC Sector 1

(2) Instruirea se realizeaza obligatoriu in cazul noilor angajati, ai celor care isi schimba locul de munca sau felul muncii si al celor care isi reiau activitatea dupa o intrerupere de 6 luni. In toate aceste cazuri instruirea se efectueaza inainte de inceperea efectiva a activitatii. În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia. Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

(3) 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.71(1)** Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu reprezentanții salariaților, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

**Art.72 (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.73 (1)** Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori 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.

**Art. 74** Salariații au următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;
- b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;
- c) să utilizeze mijloacele 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 serviciul administrativ când observă o defecțiune la instalația electrică, de gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- e) să utilizeze (cei care sunt fumători) locul special pentru fumat amenajat în curtea ~~CM Caraiman~~;
- f) să nu fumeze în unitatile în care acest lucru este interzis prin acte normative speciale.

Deleted: D.G.A.S.P.C. Sector 1

Deleted: .

Deleted: D.G.A.S.P.C. Sector 1

Deleted:

**Art.75** (1) Conducerea ~~CM Caraiman~~ va organiza la angajare și, ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile în care sunt angajați, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea medicală este gratuită și cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.

- (3) controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.
- (4) la nivelul unitatilor se pot asigura si alte prestatii medico-sanitare, existente in unitate, pentru salariați.
- (5) Examinarea medicală a salariaților la angajare și ulterior o dată pe an se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de instituție și de Ministerul Sănătății și Familiei.

~~(6) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC si pentru vaccinarea impotriva hepatitei de tip B si C (la cererea si cu acordul salariatilor)~~

**Art.76** (1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator. Condițiile concrete și criteriile de acordare a acestor echipamente de protecție se fac conform normativului intern aprobat de către ~~Consiliul Consultativ al CM Caraiman~~ cu avizul reprezentanților angajaților semnatari ai prezentului acord.

Deleted: Colegiul Director

Deleted: DGASPC Sector 1

(2) La nivel de institutie se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecția muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

## CAPITOLUL VIII MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

**Art.77** ~~CM Caraiman~~ va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, a salariaților afectați de boală sau accident, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției și de pregătirea salariatului, cu acordul reprezentanților salariaților.

Deleted: D.G.A.S.P.C. Sector 1

Deleted:

**Art. 78** (1) Pentru asigurarea unei tinute decente, salariatii ~~CM Caraiman~~ care au calitatea de functionari publici vor beneficia trimestrial de o suma de reprezentare echivalenta cu salariul brut al fiecarui salariat obtinut in luna precedenta, fără a se lua în calcul orele suplimentare compensate în bani. Aceste drepturi se vor plăti tuturor salariatilor care au desfășurat activitate în anul curent până în lunile în care se efectuează plata, cu următoarele excepții:

Deleted: DGASPC Sector 1

- nu se plătesc aceste drepturi salariatilor care nu au avut activitate în anul respectiv până în luna în care se efectuează plata;
- salariatii care au desfășurat activitate numai o parte din perioada anterioară plății, vor primi o sumă proporțională cu perioada de timp efectiv lucrată până în luna în care se efectuează plata.

(2) Fiecare salariat va completa și semna o declarație pe proprie răspundere din care să rezulte că suma prevăzută la alin. (1) a fost folosită în scopul pentru care a fost acordată.

**Art.79** (1) Pe perioada de valabilitate a prezentului acord si cu inscrierea in alocatiile bugetare, salariatii ~~CM Caraiman~~ vor beneficia cu ocazia sarbatorilor de Paști și de Crăciun de o prima de sarbatori echivalenta cu salariul brut al fiecarui salariat din luna anterioara acordării, fără ore suplimentare.

(2) Salariații care au desfășurat activitate numai o parte din perioada anterioară plății, vor primi o sumă proporțională cu perioada de timp efectiv lucrată până în luna în care se efectuează plata.

~~**Art. 79<sup>1</sup>** Prin sintagma *salariul brut* se înțelege salariul de bază la care se adaugă numai sporurile cu caracter permanent (indemnizația de conducere, salariul de merit sporul de condiții și sporul de vechime), fără ore suplimentare, prime sau alte indemnizații.”~~

**Art.80** (1) În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de serviciu nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa salariatului în cauză.

(2) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copiilor cu handicap, salariații interesați pot beneficia de încă un concediu fără plată cu durata de un an. În perioada în care salariatul se află în concediul fără plată prevăzut anterior nu i se va putea modifica/înceta raportul de serviciu, în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane decât pe durată determinată.

**Art.81** Conducerea instituției nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu aferente posturilor existente.

**Art.82** Măsurile privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii și buna funcționare a instituției se vor stabili de catre conducatorul institutiei , reprezentantii salariatilor si cu consultarea comisiei paritare.

**Art.83** (1) În cazul decesului salariatului membrii familiei, care au, potrivit legii, dreptul la pensie de urmas, primesc pe o perioada de 3 luni echivalentul salariului de baza din ultima luna de activitate a functionarului public decedat.

(2) în cazul în care decizia pentru pensia de urmas nu a fost emisa din vina autoritatii sau a institutiei publice în termen de 3 luni de la data decesului, aceasta va achita în continuare drepturile prevazute la alin (1) pana la emiterea deciziei pentru pensia de urmas.

(3) În cazul decesului salariatului, urmare unui accident de munca, ajutorul financiar prevazut la art. (1) va fi în cuantumul a trei salarii de baza ale salariatului.

(4) în cazul decesului unei rude de gradul I sau sot/sotie se acorda un ajutor financiar în limita a doua salarii nete ale salariatului din luna anterioara.

## CAPITOLUL IX MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

**Art.84** (1) Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile.

(2) Este interzisă conceperea unor clauze discriminatorii în raporturile de muncă; dacă există astfel de clauze ele sunt nule.

**Art.85** (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.86** (1) Femeile gravide, începând cu luna a 5-a de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități, decât cu acordul acestora.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în deplasare în alte localități pentru o durată mai mare de 1 zi decât cu acordul lor.

**Art.87** (1) În anumite situații, prevăzute de legislația în vigoare, femeile au dreptul la program de lucru cu fracțiuni de normă de 6 ore (dacă nu beneficiază de creșă sau cămin).

(2) Pentru cazurile în care femeile au în îngrijire copii în vârstă preșcolară, lucrul cu norma de 6 ore se va considera ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă, în condițiile legii.

**Art.88** Pentru femeile gravide, munca în timpul nopții este interzisă în instituție.

**Art.89** Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor până la 6 ani, în condițiile legii și ale acordului privind raporturile de serviciu.

**Art.90** Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

**Art.91** (1) Este interzisă încetarea/modificarea raporturilor de serviciu angajaților instituției în perioada cât se află în plata de asigurări sociale sau incapacitate temporară de muncă.

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

## CAPITOLUL X CARIERA FUNCTIONARILOR PUBLICI

**Art.92** Persoana poate ocupa o funcție publică dacă îndeplinește condițiile prevăzute de lege.

**Art.93** Ocuparea funcțiilor publice vacante și a funcțiilor temporar vacante se poate face numai în condițiile legii.

**Art. 94** Ocuparea funcțiilor publice se face, în condițiile legii, prin :

- promovare
- transfer
- redistribuire
- recrutare
- alte modalități prevăzute expres de lege.

(2) Salariatii debutanți, după perioada de stagiu de 12 luni pentru funcționarii publici de execuție din clasa I, 8 luni pentru cei din clasa a-II-a și 6 luni pentru cei din clasa a-III-a pe baza rezultatului evaluării realizate, vor fi numiți funcționari publici definitivi în clasa corespunzătoare studiilor absolvite sau eliberat din funcție, conform prevederilor legale.

**Art.95** Promovarea salariaților în funcția publică și avansarea în treptele de salarizare se face potrivit prevederilor legale.

**Art.96** (1) Modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu se face în conformitate cu prevederile Statutului funcționarilor publici.

## CAPITOLUL XI EVALUAREA PERFORMANȚELOR PROFESIONALE

**Art.97** (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților ~~CM Caraiman~~ se va face în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Deleted: D.G.A.S.P.C. Sector 1

Deleted:

## CAPITOLUL XII RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A ANGAJAȚILOR INSTITUȚIEI

**Art.98** Încălcarea de către angajații ~~CM Caraiman~~, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz, în condițiile legii.

Deleted: D.G.A.S.P.C. Sector 1

**Art.99** (1) Încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de serviciu constituie abatere disciplinară și atrage sancționarea disciplinară a salariaților. Abaterile și sancțiunile disciplinare sunt cele prevăzute de legislația în vigoare.

- (2) La individualizarea sancțiunii disciplinare se va ține seama de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, gradul de vinovăție și consecințele abaterii, comportarea generală în serviciu, precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni disciplinare.
- (3) Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată decât după cercetarea prealabilă a faptei imputate și după audierea salariatului și trebuie consemnată în scris, sub sancțiunea nulității. Refuzul salariatului de a se prezenta la audiere sau de a semna o declarație privitoare la abaterile imputate se consemnează într-un proces-verbal. În astfel de cazuri sancțiunea poate fi aplicată.
- (4) Salariatul nemulțumit se poate adresa instanței, pentru a contesta sancțiunile disciplinare pe care le socotește aplicate fără temei sau cu încălcarea legii, cerând restabilirea drepturilor încălcate.

**Art.100** (1) Răspunderea contravențională a salariaților se angajează în cazul în care aceștia au săvârșit o contravenție în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

(2) Împotriva procesului-verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii se poate adresa cu plângere la judecătoria.

**Art.101** Răspunderea civilă a salariaților se angajează:

- a) pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului instituției;
- b) pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce li s-au acordat necuvenit;
- c) pentru daunele plătite de instituție, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

**Art.102** Salariații răspund și pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul, potrivit legii penale.

**Art.103** Reprezentanții salariaților și salariații recunosc dreptul Directorului General al ~~CM Caraiman~~ de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii instituției.

Deleted: D.G.A.S.P.C. Sector 1

## CAPITOLUL X DISPOZIȚII FINALE

**Art.104** (1) Directorul General al ~~CM Caraiman~~ și reprezentanții salariaților, ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru salariați în general libertatea de opinie.

Deleted: DGASPC Sector 1

(2) Directorul General va adopta o poziție neutră și imparțială față de reprezentanții salariaților.

**Art.105** (1) Conducerea ~~CM Caraiman~~ recunoaște dreptul reprezentanților salariaților de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în acordului privind raporturile de serviciu.

Deleted: D.G.A.S.P.C. Sector 1

Deleted:

(2) Persoanele împuternicite de angajator precum și reprezentanții salariaților vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în acordul privind raporturile de serviciu

**Art.106** Conducerea ~~CM Caraiman~~ și reprezentanții salariaților se vor informa reciproc, atunci când au cunoștință despre aceasta, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în modul de organizare a instituției, cu consecințe previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

**Art.107** Executarea acordului este obligatorie pentru părți.

**Art.108** Drepturile prevăzute în raporturile de serviciu nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin acord.

**Art.109** Prezentul acord a fost semnat la data de \_\_\_\_\_ și va produce efecte pentru perioada cuprinsă între data aprobării bugetului local de venituri și cheltuieli pe anul 2008 și data aprobării bugetului local de venituri și cheltuieli pe anul 2009.

**Art.110** Prevederile prezentului acord se completează cu cele ale Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată cu cele ale Hotărârii Guvernului României nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționarea a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu prevederile Ordonanței Guvernului României nr.6/2007 privind reglementarea drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici pentru anul 2007, precum și cu alte acte normative aplicabile funcției publice.

**DIRECTOR EXECUTIV, \_\_\_\_\_ REPREZENTANTI AI SALARIATILOR,**

~~Angelica Juracopschi \_\_\_\_\_ Florentina Zidaru~~

\_\_\_\_\_ **Mihai Florea**

\_\_\_\_\_ **Carmen Apopei \_\_\_\_\_**

Deleted: D.G.A.S.P.C. Sector 1

Deleted:

Deleted: GENERAL

Deleted: DANUT IOAN FLEACA

Deleted: MILITARU  
MIHAELA ¶  
¶ ZIDARU  
FLORENTINA ¶  
¶  
DANIEL DUNA



## ANEXA Nr. 1

Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții ce solicită o încordare psihică foarte ridicată sau a cărei activitate se desfășoară în condiții deosebite și condiții deosebit de periculoase

### COMPLEXUL MULTIFUNCTIONAL CARAIMAN

Nr. crt.	Loc de muncă	Categoriile de personal Funcții de conducere/de execuție	Mărimea concretă a sporului
<del>1.</del>	<del>Director executiv</del>	<del>conducere</del>	<del>15%</del>
<del>2.</del>	<del>Directia-asistenta comunitara</del>	<del>Conducere si executie</del>	<del>15%</del>
<del>3.</del>	<del>Directia Economica</del>	<del>Conducere si executie</del>	<del>10%</del>
<del>4.</del>	<del>Serviciul Juridic Contencios-Resurse Umane Achizitii Publice</del>	<del>Conducere si executie</del>	<del>10%</del>

Deleted: ¶

¶  
DIRECTOR GENERAL¶

¶

Nr. crt.

... [1]

Formatted: Romanian

**DIRECTOR GENERAL**

Nr. crt.	Loc de muncă	Categoriile de personal Funcții de conducere/de execuție	Mărimea concretă a sporului
	Director General		25%
	Serviciul Corp Control	Funcție de conducere/de execuție	25%
	Birou Audit	Funcție de conducere/de execuție	20%
	Serviciul Urgențe	Funcție de conducere/de execuție	50%
	Biroul Urgențe Adulți	Funcție de conducere/de execuție	50%
	Biroul Imagine, Informare și Relații Publice	Funcție de conducere/de execuție	20%
	Serviciul Strategii, programe, Proiecte	Funcție de conducere/de execuție	20%
	Biroul Implementare Standard HACCP	Funcție de conducere/de execuție	20%

**DIRECȚIA JURIDIC CONTENCIOS RESURSE UMANE**

Nr. crt.	Loc de muncă	Categoriile de personal Funcții de conducere/de execuție	Mărimea concretă a sporului
	Director General Adjunct		25%
	Serviciul juridic	Funcție de	25%

	Juridică, Publice Contracte	Achiziții Avizare	conducere/de execuție	
	Serviciul Umane	Resurse Aparat propriu	Funcție de conducere/de execuție	20%
	Serviciul Umane Cămine	Resurse Centre și	Funcție de conducere/de execuție	20%
	Serviciul Umane Maternali, Personali și la Domiciliu	Resurse Asistenți Asistenți Îngrijitori	Funcție de conducere/de execuție	20%

### DIRECȚIA PROTECȚIA COPILULUI

Nr. crt.	Loc de muncă	Categoriile de personal Funcții de conducere/de execuție	Mărimea concretă a sporului
	Director Adjunct	General	25%
	Serviciul rezidențial	Funcție de conducere/de execuție	25%
	Serviciul anchete psiho-sociale și exprimarea liberă a opinieii copilului	Funcție de conducere/de execuție	25%
	Serviciul Familial	Funcție de conducere/de execuție	25%
	Biroul Adopții Postadopții	Funcție de conducere/de execuție	25%
	Serviciul Protecție Copil Delincvent	Funcție de conducere/de execuție	25%
	Serviciul C.P.C	Funcție de conducere/de execuție	25%
	Serviciul Asistență Maternală	Funcție de conducere/de execuție	25%
	Serviciul Formare Evaluare Monitorizare AMP	Funcție de conducere/de execuție	25%

	Biroul Unic de Preluare	Funcție de conducere/de execuție	20%
	Centrul de asistență integrată a adicțiilor	Funcție de conducere/de execuție	25%

### **DIRECȚIA ECONOMICĂ**

Nr. crt.	Loc de muncă	Categoriile de personal Funcții de conducere/de execuție	Mărimea concretă a sporului
	Dir. General Adjunct		20%
	Serviciul Contabilitate	Funcție de conducere/de execuție	20%
	Serviciul Salarizare	Funcție de conducere/de execuție	20%
	Serviciul Financiar	Funcție de conducere/de execuție	20%
	Serviciul Buget, Execuție Bugetară	Funcție de conducere/de execuție	20%

### **Direcția Achiziții Publice, Administrare Patrimoniu**

Nr. crt.	Loc de muncă	Categoriile de personal Funcții de conducere/de execuție	Mărimea concretă a sporului
	Dir. General Adjunct		20%
	Serviciul Achiziții Publice Directe	Funcție de conducere/de execuție	20%
	Serviciul Achiziții Publice Urmărire Contracte	Funcție de conducere/de execuție	20%
	Serviciul Evidență Patrimoniu	Funcție de conducere/de execuție	20%
	Biroul Obiecte Inventar	Funcție de conducere/de execuție	20%

### **DIRECȚIA PREVENIRE**

Nr. crt.	Loc de muncă	Categoriile de personal Funcții de conducere/de execuție	Mărimea concretă a sporului
	Director General Adjunct		25%
	Serviciul prevenirea Separării Copilului de Familie	Funcție de conducere/de execuție	25%
	Birou Prevenire și Intervenție în situația Părăsirii Copilului în Maternități	Funcție de conducere/de execuție	25%
	Serviciul Venit Minim Garantat	Funcție de conducere/de execuție	25%
	Serviciul Prevenire Marginalizare Socială și Integrare Socială	Funcție de conducere/de execuție	25%
	Biroul Relații Interetnice	Funcție de conducere/de execuție	25%

### **DIRECȚIA PROTECȚIE PERSOANĂ ȘI FAMILIE**

Nr. crt.	Loc de muncă	Categoriile de personal Funcții de conducere/de execuție	Mărimea concretă a sporului
	Dir. General Adjunct		25%
	Serviciul Consiliere Persoane Vârstnice	Funcție de conducere/de execuție	25%
	Serviciul Evaluare Complexă a Persoanelor Adulte cu Handicap	Funcție de conducere/de execuție	25%
	Birou Prestații și Facilități	Funcție de conducere/de execuție	25%
	Serviciul Familial Persoane cu Handicap Grav	Funcție de conducere/de execuție	25%
	Serviciul Alocații și Indemnizații	Funcție de conducere/de execuție	25%
	Serviciul Rezidențial Adulți	Funcție de conducere/de execuție	25%
	Biroul Comisiei de	Funcție de	25%



**Anexa nr.2**  
**la Hotărârea Consiliului Local**  
**nr.170/30.05.2008**  
**PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,**  
**Adrian Oghină**

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE**  
**PENTRU PERIOADA 2008-2009**

Înregistrat la Direcția de Munca, Solidaritate Socială și Familie - Municipiul București cu nr.

**PĂRȚILE CONTRACTANTE**

În temeiul Legii nr. 130/1996, republicată, cu modificările și completările ulterioare și a Legii 53/2003 cu modificările și completările ulterioare, se încheie prezentul Contract Colectiv de muncă între părțile contractante:

1. **Complexul Multifuncțional Caraiman**, în calitate și denumit în continuare angajator, reprezentat legal prin Director Executiv Angelica Juracopschi și
2. **Reprezentanții salariaților din cadrul Complexul Multifuncțional Caraiman Sectorul 1, respectiv ~~Gluga Eugenia, Bratu Floarea, Horhoga Viorica~~** a intervenit următorul contract colectiv de muncă la nivel de unitate:

1. Contractul Colectiv de Muncă, la nivel de instituție, cuprinde printre altele drepturile și obligațiile **Complexului Multifuncțional Caraiman Sector 1** și ale salariaților cu privire la condițiile de muncă din instituție.

2. Prezentul Contractul Colectiv de Muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității și obligațiile corelate 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;
- formarea și perfecționarea profesională;
- obligațiile salariaților.

3. Prezentul Contractul Colectiv de Muncă produce efecte pentru toți salariații actuali și pentru cei nou angajați.

4. (1) În sensul prezentului contract, desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator:

Formatted: Font: 12 pt

Formatted: Font: 12 pt, Font color: Auto

Formatted: Font: 12 pt

Formatted: Indent: Left: 0 cm

Deleted: potrivit prevederilor art. 2 din Legea nr. 54/2003 privind sindicatele, art.14 și art.18 alin (3) din Legea nr. 130/1996, republicată,

Formatted: Not Highlight

Deleted: ¶

Formatted: Indent: Left: 0 cm

Formatted: Indent: Left: -0,63 cm

- Directorul Executiv al Complexului Multifuncțional Caraiman ;
- (2) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează:
- Complexul Multifuncțional Caraiman ;
- (3) 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.

## CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

**Art.1.** Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de unitate și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

**Art.2.** (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pentru perioada 2008-2009 și își produce efectele de la data aprobării lui de către Consiliul Local al Sectorului 1 și înregistrării la Direcția de Muncă, Solidaritate Socială și Familie - Municipiul București.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produce efecte în **Complexul Multifuncțional Caraiman** Sector 1, indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului, de modul de finanțare și de caracterul activității.

(3) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

**Art.3.** (1) Orice solicitare de modificare a prezentului contract va face obiectul unei noi negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți, negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitării acestei modificări.

(3) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică, în scris, organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenției părților. Modificările aduse contractului produc efecte numai pentru viitor.

(4) Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze greve.

**Art.4.** Suspendarea și/sau încetarea contractului colectiv de muncă au loc potrivit legii.

**Art.5.** (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract.

**Art.6.** (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție cu respectarea prevederilor legii, a contractului colectiv de muncă, a regulamentului de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

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

**Art.7.** (1) Părțile se obligă, sub sancțiunea nulității absolute, ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze și să nu susțină acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate, potrivit legii.

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 53/2003 și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

Formatted: Indent: Left: -0,63 cm

Formatted: Indent: Left: -0,63 cm

Formatted: Font: Not Bold

Formatted: Default Paragraph Font

Formatted: Default Paragraph Font, Font color: Auto

Formatted: Default Paragraph Font



**Art.8.** În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract, instituția va face demersuri pentru a asigura fondurile necesare, înainte de adoptarea bugetului local, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

**Art.9.** Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

**Art.10.** (1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare.

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

**Art.11.** Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt minime și obligatorii pentru angajator.

**Art.12.** (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se va constitui comisia paritară la nivel de unitate.

(3) Angajatorul și ~~Reprezentantii angajaților din cadrul CM Caraiman~~ semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiilor paritare constituite.

**Art.13.** (1) Declanșarea procedurii prevăzute la art. 12 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

(2) Adoptarea unei hotărâri de către comisia paritară împiedică sesizarea instanței de judecată, iar dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează prin nelucrare.

**Art.14.** (1) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

(2) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanță cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel național.

(3) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării institutiei publice.

## **CAPITOLUL II TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE REPAUS**

**Art.15.** Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

**Art.16.** (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

(2) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, conducerea instituției și reprezentanții ~~Reprezentantii angajaților din cadrul CM Caraiman~~ semnatari ale prezentului contract colectiv de muncă vor purta negocieri pentru a stabili program flexibil de lucru și modalități de aplicare a acestuia.

(3) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru (ex. activitățile de pază, activitățile desfășurate de personalul de îngrijire, asistență, supraveghere, etc.) se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru, în ture, stabilindu-se un program săptămânal de 36 până la 44 de ore, cu condiția ca media lunară să fie de 40 de ore pe săptămână, iar programul stabilit să fie anunțat cu o săptămână înainte.

(4) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

**Art.17.** Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracțiuni de normă, cu o durată a timpului de muncă de 6 sau de 4 ore pe zi. Drepturile salariale ale angajaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

Deleted: Sindicatul

Deleted: Sindicatul

Deleted: ui

**Art.18.** (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.19.** (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 poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de o lună caracteristică, 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.20.** (1) Personalul care își desfășoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, în unități cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal sâmbătă și duminică.

(2) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților membrii ai ~~Reprezentanții angajaților din cadrul CM Caraiman~~ semnatari al prezentului contract colectiv de muncă se poate dispune numai în scris și cu avizul ~~reprezentanților angajaților din cadrul CM Caraiman~~, semnatari al prezentului contract colectiv de muncă.

**Art.21.** (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru este stabilit prin regulamentul intern al institutiei.

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

**Art.22.** Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului această evidență ori de câte ori este solicitată.

**Art.23.**(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) Durata maximă de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore, dar nu mai mult de 360 de ore anual.

(4) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maximum 48 de ore pe săptămână și numai dacă lipsa persoanei respective nu afectează bunul mers al activității la locul său de muncă.

(5) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută la alin. (3) implică, obligatoriu, angajarea altei persoane cu contract individual de muncă cu timp parțial.

(6) Munca prestată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul contractual încadrat în funcții de execuție sau de conducere este considerată munca suplimentară și se compensează cu timpul liber corespunzător. În cazul în care compensarea muncii suplimentare cu timp liber corespunzător nu a fost posibilă în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia, orele suplimentare se vor plăti, în luna următoare, cu un spor aplicat la salariul de bază, după cum urmează:

a) 75% din salariul de bază pentru primele două ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru;

b) 100% din salariul de bază pentru orele următoare și pentru orele lucrate în zilele de repaus săptămânal sau în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează.

(7) Munca peste durata normală a timpului de lucru poate fi prestată și sporurile prevăzute la alin. (6) se pot plăti numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore anual.

(8) La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, în situații cu totul deosebite, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător.

Deleted: Sindicatul

Deleted: reprezentanților sindicatul

Deleted: ui

(9) Salariatii care au in ingrijire copii in varsta de pana la 6 ani pot beneficia de reducerea programului cu ½ norma, fara a le fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Drepturile salariale se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat. Timpul in care au lucrat in aceste conditii se considera, la calculul vechimii in munca, timp lucrat cu o norma intreaga.

Deleted: BANII DE HRANA ?  
VITAMINE ?

## MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

**Art.24.** Se consideră muncă prestată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00-6,00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.

**Art.25.** Pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă.

**Art.26.** (1) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea periodic.

(2) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt ațți.

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

## CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

**Art.27.** (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;
- Prima și a doua zi de Paști;
- 1 Mai;
- 1 Decembrie;
- Prima și a doua zi de Crăciun
- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Zile de repaus – sâmbăta și duminica

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

(3) Pentru realizarea unor punți din ajunul sărbătorilor, ~~cu consultarea reprezentanților angajaților~~ se poate hotărî recuperarea unor zile lucrătoare premergătoare sărbătorilor, munca respectivă nefiind considerată muncă suplimentară.

**Art.28.** (1) Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, în condițiile legii.

(2) Concediul de odihna se acordă în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează:

- până la 10 ani – 21 de zile lucrătoare,
- peste 10 ani – 25 de zile lucrătoare

~~la acestea se adauga zile libere adaugate la concediul de odihna pentru anumite categorii profesionale conform anexei 5.~~

(3) Efectuarea concediului de odihnă este obligatorie. Orice convenție prin care se renunța total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

(4) Concediul de odihna poate fi efectuat in tranșe, din care una de minimum 15 zile lucratoare. Ultima parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.

(5) In cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial concediul de odihnă la care avea dreptul în anul calendaristic, cu acordul persoanei în cauză, instituția publică este obligată sa acorde concediu de odihnă neefectuat, până la sfârșitul anului urmator.

Formatted: Indent: Left: -0,63 cm

Deleted: ¶

Deleted: cu avizul reprezentanților Sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă,

Formatted: Indent: Left: -0,69 cm

Formatted: Bullets and Numbering

(6) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat dacă, pe perioada efectuării acestuia intervine una dintre următoarele situații:

- a) incapacitate temporară de muncă, constatată cu certificat medical, pe această perioadă salariatul fiind în concediu medical;
- b) pe timpul satisfacerii unor obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;
- c) când prezența salariatului la serviciu este cerută de conducerea instituției;
- d) în cazul în care salariatul solicită acest lucru și interesele serviciului o permit.

**Art.30.** Salariatul chemat în scris din concediu de conducerea instituției are dreptul la o compensație care constă din:

- plata transportului dus-întors din localitatea unde se află în concediu;
- despăgubiri datorate pentru cheltuielile făcute de salariat, dacă acesta se află la odihnă sau tratament, pe bază de documente;
- timpul consumat cu deplasarea dus-întors, dar nu mai mult de 2 zile, se consideră timp lucrat și se adaugă la concediul de odihnă plătit.

**Art.31.** În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași instituție, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.

**Art.32.** În cazul în care salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programare, cu obligația de anunța șeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu .

**Art.33.** În cazul în care unui salariat i se desface contractul de muncă din motive imputabile acestuia după efectuarea concediului, instituția va reține din ultimele drepturi bănești sumele cuvenite.

**Art.34.** (1) Salariații încadrați în grade de invaliditate, nevazatorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucratoare.

**Art.35.** (1) La plecarea în concediu salariații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

(2) Indemnizația de concediu se plătește, la cerere, înainte de plecarea în concediu.

**Art.36.** La plecarea în concediul de odihnă, salariatii beneficiaza de o prima de vacanta egala cu salariul de baza din luna anterioara plecarii in concediu. prima de vacanta se plateste inainte de plecarea in concediul de odihna. In cazul fractionarii concediului de odihna, prima de vacanta se plateste o singura data, la cererea salariatului.

**Art.37.** In afara concediului de odihna, salariatii au dreptul la zile de concediu platit, in cazul urmatoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) casatoria salariatului - 5 zile;
- b) nasterea sau adoptia unui copil - 5 zile;
- c) casatoria unui copil - 3 zile;
- d) decesul sotului sau al unei rude sau afin de pâna la gradul II a salariatului - 3 zile;
- e) donatorii de sânge – conform legii;
- f) la schimbarea locului de muncă, in cadrul aceleiasi unitati, cu schimbarea domiciliului în altă localitate – 5 zile ;
- g) control medical anual- 1 zi lucratoare.

## CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

**Art.38.** Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, în condițiile prevăzute de lege, pentru rezolvarea unor situații personale.

**Art.39.** (1) Salariații care urmează diverse programe de formare profesională sau care își continuă studiile pot beneficia, la cerere, de concedii de studii, potrivit legii.

(2) În cazul în care salariatii fac dovada ca urmeaza cursuri de studii/programe de perfectionare, concediul de studii fara plata se poate contracta anual, integral sau fractionat, in limita prevazuta de lege.

(3) Concedii fara plata pot fi acordate si pentru interese personale, altele decât cele prevăzute

Formatted: Indent: Left: 0 cm

Deleted: (2)Salariații care își desfășoară activitatea în condiții vătămătoare sau periculoase în cadrul centrelor rezidențiale care ofera servicii sociale din cadrul Complexului Multifunctional Caraiman Sector 1 beneficiaza de un concediu de odihna suplimentar de 5 zile lucratoare. (eliminam alin asta...nu prea e cazul sist rezidential la noi...doar in eventualitatea hospice-ului)

Formatted: Indent: Left: 0 cm

Formatted: Indent: Left: 0 cm, First line: 2 cm

Formatted: Italian (Italy)

Formatted: Indent: Left: 0 cm

Formatted: Indent: Left: -0,69 cm

anterior, pe durate stabilite prin acordul părților, în condițiile legii.

Formatted: Font: Times New Roman, 12 pt

Formatted: Indent: Left: 0 cm

## ÎNVOIRI

**Art.40.** (1) La cererea salariatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi, de către șeful ierarhic, cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situații:

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

(2) În caz de nerecuperare, salariatul se plătește pentru timpul efectiv lucrat.

## CAPITOLUL III SALARIZAREA SI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

**Art.41.** (1) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri la acesta.

(2) Plata salariilor se face odată pe luna.

(3) Salariații care detin funcții de conducere vor beneficia de indemnizații de conducere, conform prevederilor legale.

**Art.42.** Salariații Complexului Multifuncțional Caraiman beneficiază de un spor de vechime în muncă de până la 25% calculat la salariul de bază, corespunzător timpului efectiv lucrat în programul normal de lucru, după cum urmează:

TRANȘA DE VECHIME ÎN MUNCĂ	COTA DIN SALARIUL DE BAZĂ
- între 3 și 5 ani	5%
- între 5 și 10 ani	10%
- între 10 și 15 ani	15%
- între 15 și 20 ani	20%
- peste 20 ani	25%

**Art.43.** (1) Salariații Complexului Multifuncțional Caraiman beneficiază de un spor la salariul de bază ce se acordă pentru activități care se desfășoară în condiții vătămătoare sau periculoase, în condițiile prevăzute de lege, cu aprobarea ordonatorului principal de credite, conform anexei 3.

(2) Salariații beneficiază de un spor de mobilitate care se acordă luând în considerare specificul muncii, faptul că executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă, în conformitate cu prevederile Codului Muncii art.25.

(3) De prevederile alin (2) beneficiază după cum urmează:

- îngrijitorii la domiciliu - spor de mobilitate în procent de 15% calculat la salariul de bază;
- salariații angajați în cadrul cabinetului de medicină de familie - spor de mobilitate în procent de 10% calculat la salariul de bază;
- personalul angajat în cadrul Serviciului Ambulanță Socială cu excepția operatorilor registratori de urgență - spor de mobilitate în procent de 10% calculat la salariul de bază;
- șoferii care deservește Serviciul Ambulanță Socială - spor de mobilitate în procent de 10% calculat la salariul de bază.

**Art.44.** Pentru orele lucrate peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare, salariații instituției au dreptul la recuperare sau la plata majorată cu sporul prevăzut de lege dacă orele suplimentare efectuate nu au fost recuperate.

**Art.45.** (1) În cursul anului, pentru premierea individuală a personalului, instituția va constitui un fond de premiere lunar, prin aplicarea cotei prevăzute de legislația în vigoare asupra fondului de salarii prevăzut în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

(2) La sfârșitul anului se va acorda premiul anual (al 13-lea salariu), conform legislației în vigoare.

Deleted: .

Formatted: Font color: Black

Deleted: riati (ingrijitorii la domiciliu)

Formatted: Font: 12 pt, Font color: Black, Romanian, Do not check spelling or grammar

Deleted: care nu isi desfasoara activitatea in interiorul institutiei intrucat atributiile prevazute in fisa postului precum si functia ocupata impune deplasarea permanenta (zilnica) la alte puncte de lucru (domiciliul persoanelor varstnice) vor beneficia de un spor de mobilitate de

Deleted: ...

Deleted: 15% din salariul de baza.

Deleted: ¶

Formatted: Font color: Black

Formatted: Indent: First line: 1,27 cm

(3) Pentru rezultate deosebite obtinute in activitatea desfasurata, personalul din cadrul Complexului Multifunctional Caraiman poate primi un salariu de merit, in conditiile legii.

**Art.46.** (1) Toate drepturile bănești convenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

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

**Art.47.** Angajatorul va asigura ținerea unei evidențe stricte a activității desfășurate în baza contractului individual de muncă, a drepturilor de care salariații au beneficiat și le vor elibera dovezi despre acestea.

#### **CAPITOLUL IV FORMAREA PROFESIONALĂ**

**Art.48.** Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

**Art.49.** Identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de conducerea instituției. Cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de instituție.

**Art.50.** În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, conducerea instituției va analiza cererea, rămânând la aprecierea acesteia dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului.

**Art. 51.** Modalitatea concreta de formare profesionala, drepturile si obligatiile partilor, durata formarii precum si orice aspecte legate de formarea profesionala, inclusiv obligatiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea sa profesionala se stabilesc prin acordul partilor si fac obiectul unui act aditional la contractul individual de munca.

**Art.52.** Salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, cu excepția cazului în care se fac reduceri de personal, dacă părăsesc instituția din motive imputabile lor înainte de împlinirea termenului prevăzut în actul adițional.

**Art.53.** (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.

(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) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din producție.

(5) Formarea profesională a salariaților va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului (unității) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

**Art.54.** (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;

**Formatted:** Indent: First line: 0 cm

**Deleted:** iar pentru salariații membri ai

**Deleted:** sindicatul

**Deleted:** reprezentantii angajatilor din cadrul CM Caraimanului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, cererea va fi analizată cu consultarea reprezentanților acestora

**Deleted:** ¶

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.55.** 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.

## **CAPITOLUL V OBLIGAȚII ȘI RESPONSABILITĂȚI**

**Art.56.** Salariații Complexului Multifunctional Caraiman sunt obligați să-și desfășoare activitatea numai în vederea îndeplinirii prompte și eficiente, liberă de prejudecăți, corupție, abuz de putere și presiuni politice a tuturor obligațiilor de serviciu, în scopul realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din sectorul 1 al municipiului București.

**Art.57.** Salariații Complexului Multifunctional Caraiman sunt obligați să-și îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștient atribuițiile ce le revin din funcția pe care o dețin, precum și atribuițiile ce le sunt delegate și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii instituției.

**Art.58.** Salariații Complexului Multifunctional Caraiman au obligația ca în exercitarea atribuțiilor ce le revin să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

**Art.59.** (1) Orice salariat al Complexului Multifunctional Caraiman, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate, conform fișei postului. El este obligat să se conformeze dispozițiilor date de superiorii ierarhici cărora le sunt subordonați, cu excepția cazurilor în care apreciază că aceste dispoziții sunt ilegale. În asemenea cazuri, refuzul trebuie motivat în scris, iar dacă salariatul care a dat dispoziția staruie în executarea acesteia, va trebui să formuleze în scris. În aceasta situație dispoziția va fi executată de cel care a primit-o.

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

**Art.60.** Salariații Complexului Multifunctional Caraiman au obligația să păstreze secretul de stat și secretul de serviciu, în condițiile legii, să păstreze confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției.

**Art.61.** Salariaților Complexului Multifunctional Caraiman le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor, daruri sau alte avantaje.

**Art.62.** Salariaților care dețin funcții de execuție le este interzis să primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor, ori să intervină pentru soluționarea acestor cereri.

**Art.63.** Salariații Complexului Multifunctional Caraiman au datoria să furnizeze publicului, în cadrul serviciului, informațiile cerute, dar numai cele care se referă la profilul sectorului în care își desfășoară activitatea.

**Art.64.** Salariații Complexului Multifunctional Caraiman sunt obligați să colaboreze pentru aducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.



**Art.65.** Prin întregul lor comportament și prin ținută, angajații Complexului Multifuncțional Caraiman sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin, precum și al instituției.

## CAPITOLUL VI CONDIȚIILE DE MUNCĂ, SECURITATEA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

**Art.66.** Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, având drept scop ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă.

**Art.67.** Conducerea Complexului Multifuncțional Caraiman are obligația să asigure o structură organizatorică rațională, 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, prin consultare cu ~~reprezentanții angajaților din cadrul CM Caraiman~~ semnatarii al prezentului contract colectiv de muncă se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară postului, potrivit organigramei.

**Art.68.** (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atribuții, stabilite prin fișa postului, potrivit specificului activității fiecăruia. Activitatea de normare a muncii se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) Fișa postului pentru fiecare angajat se întocmește de șeful ierarhic pe baza fișei de evaluare a postului, potrivit reglementărilor legale.

(3) Normele de muncă exprimate în sfere de atribuții și sarcini vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților. Conducerea Complexului Multifuncțional Caraiman va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(4) În toate cazurile 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 conducerea instituției, cât și de reprezentanții salariaților. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază.

(5) Conducerea Complexului Multifuncțional Caraiman are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

**Art.69.** Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale și locuri de muncă cu condiții deosebite, stabilite potrivit reglementărilor legale.

**Art.70.** În funcție de numărul de personal și structura stabilită, conducerea Complexului Multifuncțional Caraiman are obligația să asigure bunurile și condițiile necesare (spațiu, mobilier, birotică, aparatură, consumabile) pentru buna desfășurare a activității.

**Art.71.** Conducerea Complexului Multifuncțional Caraiman, împreună cu ~~reprezentanții angajaților din cadrul CM Caraiman~~ semnatarii al prezentului contract colectiv de muncă stabilesc programul normal de lucru astfel: de luni până joi inclusiv între orele 08,00-16,30 și vineri între orele 08,00-14,00.

**Art.72.** Conducerea Complexului Multifuncțional Caraiman are obligația să asigure salariaților protecție împotriva amenințărilor, calomniilor, violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică și prin prestatorul de servicii de pază și protecție cu care are relații contractuale având acest obiect.

**Art.73.** Angajatorul este obligat, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în situația în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

Deleted: Sindicatul

Deleted: , iar pentru membrii

Deleted: sindicatul

Deleted: reprezentanții angajaților din cadrul CM Caraimanului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, cu consultarea acestora.

Deleted: sindicatul

Deleted: 1

Deleted: pentru .....

Deleted: .



**Art.74.** În cazul în care au fost aprobate măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a institutiei, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

- a) durata de preaviz;
- b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;
- c) adresa înaintată la Agenția Municipală de Ocupare a Forței de Munca.

**Art.75.** (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta, în ordine:

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
- d) persoanele care au avut abateri disciplinare;
- e) persoanele care desfășoară activitate privată, fără a fi îngrădit dreptul constituțional la muncă al persoanei respective.

(2) Pentru luarea măsurilor de desfacere a contractelor individuale de muncă, vor fi avute în vedere următoarele criterii:

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

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

**Art.76.** (1) Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în contract, are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizația sindicală semnatară a prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului.

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

(3) În caz de modificare a profilului unității, salariații membri ai organizațiilor sindicale semnatară ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

**Art.77.** Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă.

**Art.78.** (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

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

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, inspectoratelor teritoriale de muncă și direcțiilor de sănătate publică județene și a Municipiului București apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contactat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul medicului specialist.

**Deleted:** angajatorul este obligat să comunice

**Deleted:** Sindicatul

**Deleted:** Reprezentantii angajatilor din cadrul CM Caraimanui semnatar al prezentului contract colectiv de muncă,

**Deleted:** și, după caz, al

**Deleted:** sindicatul

**Deleted:** reprezentantii angajatilor din cadrul CM Caraimanui semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, pentru salariații membri ai acestora.

**Deleted:** (4) Reprezentanții organizației sindicale vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.¶

## SECURITATEA MUNCII

**Art.79.** (1) Părțile contractului colectiv de muncă sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Conducerea instituției va lua măsurile prevăzute de Legea privind securitatea și sănătatea în munca nr. 319/2006, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

(3) Angajatorul va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de protecție a muncii, sănătate și securitate în munca.

(4) Conducerea Complexului Multifunctional Caraiman are obligația, conform normelor legale în vigoare, să asigure prin bugetul propriu sumele necesare pentru asigurarea unor condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

(5) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, Conducerea Complexului Multifunctional Caraiman are obligația de a asigura în mod gratuit următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii la angajare, cât și la schimbarea locului de muncă;

b) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

c) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturii de birou;

d) echipamentul de protecția muncii necesar, atât pentru sezonul rece cât și pentru perioada de vara, pentru personalul care are obligația purtării acestuia, prin procurarea echipamentelor prevăzute de normele legale în vigoare;

e) materiale igienico-sanitare, conform normelor de protecția muncii în vigoare și cu încadrare în fondurile alocate în acest sens.

(6) Complexul Multifunctional Caraiman va asigura amenajarea și întreținerea corespunzătoare a instalațiilor de încălzire, a grupurilor sociale, a instalațiilor sanitare etc.

**Art.80.** (1) Complexul Multifunctional Caraiman are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă și răspunde de organizarea acestei activități.

(2) Dacă contractează personal sau servicii exterioare, aceasta nu exonerează angajatorul de răspundere în acest domeniu.

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

~~(4) La nivelul instituției se organizează și funcționează Comitetul de securitate și sănătate în muncă.~~

**Deleted:** ¶

**Deleted:** - (3)

**Deleted:**

**Formatted:** Indent: Left: -0,69 cm, Numbered + Level: 1 + Numbering Style: 1, 2, 3, ... + Start at: 2 + Alignment: Left + Aligned at: 1,27 cm + Tab after: 1,96 cm + Indent at: 1,96 cm

**Art.81.** (1) 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 conform anexei 4;

d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

(2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul unității vor fi prevăzute în Regulamentul Intern.

**Art.82.** (1) Complexul Multifunctional Caraiman are obligația să organizeze instruirea salariaților săi în domeniul securității și sănătății în munca. Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice,

strabilite de comun acord de catre angajator impreuna cu Comitetul de Securitate si Sanatate in Munca, reprezentantii salariatilor, ~~semnata~~ ai prezentului contract colectiv de munca.

(2) Instruirea se realizeaza obligatoriu in cazul noilor angajati, ai celor care isi schimba locul de munca sau felul muncii si al celor care isi reiau activitatea dupa o intrerupere de 6 luni. In toate aceste cazuri instruirea se efectueaza inainte de inceperea efectiva a activitatii. In cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia. Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

(3) 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.83.**(1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu ~~reprezentantii angajaților din cadrul CM Caraiman~~, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

**Art.84.** (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.85.** (1) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori 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.

**Art.86.** Salariații au următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii, specifice activității prestate;
- b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;
- c) să utilizeze mijloacele de protecția muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost contractate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;
- d) să anunțe în cel mai scurt timp serviciul administrativ când observă o defecțiune la instalația electrică, de gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

Deleted: si ai

Deleted: sindicatul

Deleted: reprezentantii angajatilor din cadrul CM Caraimanui

Deleted: sindicatul

Formatted: Indent: Left: 0 cm

e) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile special amenajate pentru fumat .

**Art.87.** (1) Conducerea Complexului Multifunctional Caraiman va organiza la angajare și, ulterior, periodic o data pe an, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile în care sunt angajați, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea medicala este gratuita si cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.

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

(4) La nivelul unităților se pot asigura și alte prestații medico-sanitare, existente in unitate, pentru salariați.

(5) Examinarea medicală a salariaților la angajare si ulterior o data pe an se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate conform legislației in vigoare.

~~(6) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C (la cererea și cu acordul salariaților)~~

**Art.88.** (1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție ~~și a materialelor sanitare~~ se suportă integral de către angajator. Condițiile concrete și criteriile de acordare a acestor echipamente de protecție ~~și a materialelor sanitare~~ se fac conform normativului intern aprobat de catre ~~Consiliul Consultativ~~ al Complexului Multifunctional Caraiman.

(2) La nivel de institutie se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecția muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

## MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

**Art.89.** Complexului Multifunctional Caraiman va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, a salariaților afectați de boală sau accident, la recomandarea expresă a medicului de medicina muncii, în funcție de posibilitățile instituției și de pregătirea salariatului.

**Art.90.** (1) Pentru asigurarea unei tinute decente, ~~sefi de compartimente și soferii, alții decât cei care deservește Serviciul Ambulanta sociala, angajații Biroului Asistența și Consiliere Medicală a Persoanelor Varstnice „O alta sansa”, din cadrul~~ Complexului Multifunctional Caraiman, vor beneficia trimestrial de o suma de reprezentare echivalenta cu salariul de baza al fiecarui salariat obtinut in luna precedenta. Aceste drepturi se vor plati tuturor salariatilor care au desfasurat activitate in anul curent pana in lunile in care se efectueaza plata, cu urmatoarele exceptii:

-**nu** se platesc aceste drepturi salariatilor care nu au avut activitate in anul respectiv pana in luna in care se efectueaza plata:

-salariații care au desfasurat activitate numai o parte din perioada anterioara platii, vor primi o suma proportionala cu perioada de timp efectiv lucrata pana in luna in care se efectueaza plata.

(2) Nu se vor plati sume de reprezentare pentru tinuta decenta salariatilor care beneficiaza de aceste drepturi banesti in baza unor acte normative speciale sau in baza unor acorduri sau contracte de munca.

~~(4) Fiecare salariat va completa și semna o declaratie pe proprie raspundere din care sa rezulte ca suma prevazuta la alin. (1) a fost folosita in scopul pentru care a fost acordata.~~

**Art.91.** (1) Pe perioada de valabilitate a prezentului contract colectiv de munca si cu inscrierea in alocatiile bugetare, salariatii Complexului Multifunctional Caraiman vor beneficia cu ocazia sarbatorilor de Pasti si de Craciun de o prima de sarbatori echivalenta cu salariul brut al fiecarui salariat din luna anterioara acordarii, ~~in care se includ numai sporurile cu caracter permanent ale fiecarui salariat obtinute in luna anterioara acordarii, fara ore suplimentare, prime sau alte indemnizatii. Salariații care au avut concediu medical mai mare de 60 de zile si cei care au avut concediu fara plata li se va acorda acest drept proportional cu perioada lucrata pana in luna in care se efectueaza plata.~~

(2) ~~salariații care~~ au desfasurat activitate cel puțin 6 luni in cadrul institutiei anterior acordarii acestor prime.

**Deleted:** legiul

**Deleted:** Director

**Deleted:** cu avizul reprezentanților

**Deleted:** Sindicatul

**Deleted:** Reprezentantii angajatilor din cadrul CM Caraimanului semnat al prezentului contract colectiv de muncă.

**Formatted:** Indent: Left: -0,32 cm

**Formatted:** Not Highlight

**Deleted:**

**Deleted:** salariatii

**Deleted:** care isi desfasoara activitatea in compartimentul Directia Asistența Sociala Comunitara (cu exceptia UCAM si ingrijitorii la domiciliu), Directia Economic (cu exceptia serv. Administrativ si birou transport) si Serviciul Juridic

**Formatted:** Not Highlight

**Deleted:** (3) Nu se vor plati sume de reprezentare pentru tinuta decenta salariatilor incadrati in posturile de : ingrijitor la domiciliu, muncitor calificat, muncitor necalificat, referent-administrator, inspector-

**Deleted:** administrator

**Deleted:** administrativ, ingrijitor, medic, asistent medical, farmacist, asistent farmacie, infirmiera, kinetoterapeut, sofer.¶

**Deleted:** de baza

**Deleted:** Aceste drepturi se platesc salariatilor

**Deleted:** care

(3) Salariatii care au desfasurat activitate numai o parte din perioada anterioara platii, vor primi o suma proportionala cu perioada de timp efectiv lucrata pana in luna in care se efectueaza plata.

**Art.92.** (1) În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, relațiile de munca nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa salariatului în cauză.

(2) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2, respectiv 3 ani, salariații interesați pot beneficia de încă 1 (unu) an concediu fără plată. În perioada în care salariatul se află în concediul fără plată prevăzut anterior nu i se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane decât cu contract de muncă pe durată determinată.

**Art.93.** Conducerea instituției nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu aferente posturilor existente.

**Art.94.** Stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii și buna funcționare a instituției vor fi stabilite de către conducerea instituției și reprezentanții ~~reprezentanții angajaților din cadrul CM Caraiman~~ și semnatari ai contractului colectiv de muncă.

**Art. 95.** (1) În cazul decesului salariatului, familia acestuia va beneficia, pe langa ultimele drepturi banesti ale acestuia, de un ajutor financiar in cuantumul a doua salarii de baza ale salariatului.

(2) In cazul decesului salariatului, urmare unui accident de munca, ajutorul financiar prevazut la art. (1) va fi in cuantumul a trei salarii de baza ale salariatului.

~~(3) pentru mentinerea sanatatii si securitatii muncii, pentru asigurarea protectiei personalului, aceasta beneficiaza de drepturi speciale pentru refacerea capacitatii de munca, in cuantum de 74 de lei/luna, suma care va fi suportata din bugetul institutiei (titlul 20 bunuri si servicii), conform prevederilor art 84 (2) din Contractul colectiv de munca la nivelul unitatilor de asistenta sociala pe perioada 2007-2009, publicat in M.O. nr 19/08.12.2007. aceasta suma se va acorda proportional cu zilele efectiv in care salariatul si a desfasurat activitatea.~~

~~(4) salariatii vor primi contravaloarea unei mese calde in cuantum de 7 lei/zi pentru fiecare zi in care salariatul si a desfasurat efectiv activitatea. In bugetul de venituri si cheltuieli, la titlul 20 (bunuri si servicii), angajatorul va cuprinde sumele necesare acestei chelutiei conform prevederilor art.84(5) din Contractul colectiv de munca la nivelul unitatilor de asistenta sociala pe perioada 2007-2009, publicat in M.O. nr 19/08.12.2007. aceasta suma se va acorda proportional cu zilele efectiv in care salariatul si a desfasurat activitatea.~~

## MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

**Art.96.** (1) Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile.

(2) Este interzisă conceperea unor clauze discriminatorii în contractele de muncă; dacă există astfel de clauze ele sunt nule.

**Art.97.** (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.98.** (1) Femeile gravide, începând cu luna a 5-a de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități, decât cu acordul acestora.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în deplasare în alte localități pentru o durată mai mare de 1 (una) zi decât cu acordul lor.

**Art.99.** (1) În anumite situații, prevăzute de legislația în vigoare, femeile au dreptul de a fi încadrate cu fracțiune de normă de 6 sau 4 ore pe zi (dacă nu beneficiază de creșă sau cămin).

(2) Pentru cazurile în care femeile au în îngrijire copii în vârstă preșcolară, lucrul cu norma de 6 sau 4 ore pe zi se va considera ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă, în condițiile legii.

Deleted: sindicatul

Formatted: Indent: Left: -0,32 cm

**Art.100.** Pentru femeile gravide, munca in timpul noptii este interzisa in institutie.

**Art.101.**Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, în condițiile legii și ale contractului colectiv de muncă.

**Art.102.** Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

**Art.103.** (1) Este interzisă desfacerea contractului individual de muncă angajaților instituției în perioada cât se află în plata de asigurari sociale sau incapacitate temporară de muncă.

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

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

### **I Înceierea contractului individual de muncă**

**Art.104.** (1) In vederea stabilirii concrete a drepturilor si obligatiilor salariatilor, angajarea in cadrul Complexului Multifunctional Caraiman se face prin sustinerea unui examen/concurs organizat pentru ocuparea posturilor vacante. Incadrarea in functie se face prin Dispozitia scrisa a Directorului Executiv al Complexului Multifunctional Caraiman conform dispozitiilor legale in vigoare si cu respectarea prevederilor contractului colectiv de munca, ale Regulamentului de Organizare si Functionare si ale Regulamentului Intern ale institutiei.

(2) Nu vor putea fi incluse in documentele de incadrare in functie si contractele individuale, prevederi mai putin avantajoase pentru salariatii decat cele cuprinse in contractul colectiv de munca.

(3) Dispozitia de angajare si contractul individual de munca cuprind in mod obligatoriu cel putin urmatoarele:

-datele de identificare ale partilor;

-durata contractului individual de munca;

-drepturile salariatului;

-semnaturile de acceptare ale celor doua parti (in cazul Dispozitiei de angajare –semnatura salariatului in momentul aducerii la cunostinta).

-Dispozitia de angajare si contractul individual de munca se incheie in scris, cate un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajeaza, pe o perioada nedeterminata sau determinata, in cazurile si modalitatile prevazute de lege.

**Art.105.** Angajarea si incadrarea personalului:

( 1) Angajarea personalului se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetateanului, numai pe criteriul aptitudinii si competentei profesionale, fara discriminari pe criterii de nationalitate, sex, convingeri politice, religioase, etc., pe baza de concurs (examen si interviu), potrivit legii competentei si a cerintelor specifice postului care urmeaza a fi ocupat.

(2) Nerespectarea oricareia dintre conditiile legale necesare pentru incheierea valabila a contractului individual de munca atrage nulitatea acestuia. Nulitatea contractului individual de munca poate fi acoperita prin indeplinirea ulterioara a conditiilor impuse de lege.

(3) In situatia in care o clauza este afectata de nulitate intrucat stabileste drepturi sau obligatii pentru salariat care contravin unor norme legale imperative sau contractului colectiv de munca, aceasta este inlocuita de drept cu dispozitiile legale sau conventionale aplicabile, salariatul avand dreptul la despagubiri.

(4) Persoana care a prestat munca in temeiul unui contract individual de munca nul are dreptul la remunerarea acestuia, corespunzator modului de indeplinire a atributiilor de serviciu.

(5) Constatarea nulitatii si stabilirea potrivit legii a efectelor acesteia se pot face prin acordul partilor. Daca partile nu se inteleg, nulitatea se pronunta de catre instanta de judecata.

Formatted: Indent: Left: 0 cm



(6) Pentru fiecare persoana angajata, se constituie un dosar profesional, care va cuprinde toate actele care privesc situatia sa profesionala si disciplinara, inregistrate si enumerate cronologic.

(7) In dosarul profesional, ca si in orice document de serviciu care priveste situatia sa, este interzis sa se faca referire la opiniile sau activitatile politice, sindicale sau religioase ale celui in cauza.

(8) Fiecare angajat are dreptul sa-si cunoasca dosarul sau profesional, institutia avand obligatia de a-i asigura exercitarea nestingherita a acestui drept.

(9) Delegarea unui salariat pe o functie superioara se face cu acceptul acestuia si va fi retribuit corespunzator functiei pe care o exercita, daca perioada dapaseste 30 de zile calendaristice, dar nu mai mult de 120 de zile, conform actelor normative in vigoare.

**Art.106.** Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.

**Art.107.(1)** Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, câte un reprezentant al ~~Reprezentanților angajaților din cadrul CM Caraiman~~ semnatari al prezentului contract colectiv de muncă.

(5) Criteriile de examinare se stabilesc de către angajator cu avizul organizației profesionale corespunzătoare funcțiilor ce urmează a fi ocupate în urma examenului, conform prevederilor legale.

(6) Angajatorul comunica salariaților, ~~posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 de zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră~~ definite prin lege.

(7) La angajarea prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, comisia va stabili candidatul reusit în raport cu datele personale cuprinse în recomandari sau cele referitoare la nivelul studiilor de baza sau suplimentare (doctorat, aspirantura, cursuri postuniversitare, calitatea de salariat al instituției si altele).

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

**Art.108.** (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

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

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. (4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă.

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

(6) 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.

(7) În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

**Deleted:** Sindicatul

**Deleted:** și reprezentanților sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă

**Deleted:** În ambele cazuri salariatul va fi asistat de liderul sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă, pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat doar la cerere. ¶

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

(9) 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 esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(10) 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.

(11) Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

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

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

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

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

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

~~Art. 109~~ Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în anexa nr. 1 la prezentul contract colectiv de muncă.

**Deleted:** Art.109. Contractele individuale de muncă ale membrilor Sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă nu pot fi desfăcute din inițiativa angajatorului în nici unul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al reprezentanților acestora. ¶

**Deleted:** 110.



## II. Executarea contractului individual de muncă

**Art. 110.** Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere și sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă.

**Art. 111.** Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

**Art. 112.** (1) Promovarea în funcție a salariaților se face conform legii.

(2) Nu se pot face promovări în funcție fără susținerea unui concurs și fără acceptul persoanei în cauză.

**Art. 113.** (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 șefilor ierarhic superiori;
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefilor ierarhic superiori;
- t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.

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

- a) de a realiza norma de muncă sau, după caz, 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 securitate și sănătate a muncii în unitate;

Formatted: Portuguese (Brazil)

Deleted: 111

Deleted: 2.

Formatted: French (France)

Deleted: 113

Deleted: 114

- f) de a respecta secretul de serviciu;
- g) să nu execute nici o sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
- h) să nu facă uz de calitate neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
- j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator;
- k) să transmită ~~reprezentanții angajaților din cadrul CM Caraiman~~ din care face parte orice informație declarată ca și confidențială, dar care poate pune în pericol viața, sănătatea sau libertatea sa, a colegilor săi sau a pacienților.

Deleted: sindicatul

**Art. 114.** (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

Deleted: 115

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și/sau în condițiile contractului colectiv de muncă încheiat la nivel național sau la nivel de ramură de activitate aplicabil;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizațiilor sindicale reprezentative din unitate;
- g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare de asistență socială și protecția copilului pentru constituirea asociației patronale reprezentative.

(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 salariaților situația economică și financiară a unității;
- e) să se consulte cu ~~cu reprezentanții salariaților 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 elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să informeze reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative la nivelul unității asupra măsurilor administrative ce au fost aplicate;
- k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
- l) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- m) să facă demersuri în vederea obținerii fondurilor necesare pentru acordarea unor sporuri, prime, ajutoare, compensații și alte adaosuri, prevăzute de lege, la salariul de bază al salariaților, iar în măsura în care acestea vor fi aprobate, cuantumul și modul de acordare al acestora se vor constitui în anexe la prezentul contract colectiv de muncă.

Deleted: sindicatul sau, după caz,

### III. Modificarea contractului individual de muncă

**Art. 115.** (1) Modificarea contractului individual de muncă se face în conformitate cu prevederile legale în vigoare, numai prin acordul părților.

(2) Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale prin acordul părților sau din inițiativa uneia din părți, în cazurile prevăzute de lege.

(3) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau drepturile salariale nu dă dreptul angajatorului de a proceda la desființarea unilaterală a raportului de muncă pentru acest motiv.

(4) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

- durata contractului;
- locul muncii;
- felul muncii;
- condițiile de muncă;
- salariul;
- timpul de muncă și timpul de odihnă.

**Art. 116** (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

- 
- ~~a~~ pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare;

**Art. 117.** 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.

### IV. Suspendarea contractului individual de muncă

**Art. 118.** (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

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

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

**Art. 119.** (1) La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea va angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.

**Art. 120.** (1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- concediu de maternitate;
- concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- carantină;
- efectuarea serviciului militar obligatoriu;
- exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- forță majoră;
- în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Deleted: 116

Deleted: 117.

Deleted: angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții Sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, în legătură cu intenția de a detașa în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;

Deleted: în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului; ¶

Deleted: c

Deleted: . d) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care face parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;

Deleted: e) pe perioada detașării angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea angajatorului care a dispus detașarea.

Deleted: 118

Deleted: 119

Deleted: 120

Deleted: Art.121. (1) Pentru suspendarea contractelor individuale de muncă ale membrilor Sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, din inițiativa angajatorului, este necesar avizul reprezentanților acestui sindicat.¶

(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a informa reprezentanții sindicatului al cărui membru este salariatul respectiv, despre această situație.

Deleted: 122

**Art. 121.** (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

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

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin Regulamentul Intern.

**Art. 122** (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) ca sancțiune disciplinară;
- c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- d) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- e) pe durata detașării.

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

## **V. Încetarea Contractului Individual de Munca**

**Art. 123.** 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. 124.** Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau angajatorului persoană fizică;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului ori a angajatorului persoană fizică, dacă aceasta antrenează lichidarea afacerii;
- c) ca urmare a dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care persoana juridică își încetează existența;
- d) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii;
- e) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- g) ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

Deleted: 123

Deleted: 124.

Deleted: 125

Deleted: 126

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

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

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

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

**Art. 125** (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(3) 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.

(4) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

(5) 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. 126.**(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. 127.** Este interzisă concedierea salariaților:

a) 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;

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

**Art. 128** (1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul desfășurării plângerii penale împotriva angajatorului.

(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii.

**Art. 129.** (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantină;

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 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;

i) pe durata efectuării concediului de odihnă;

Deleted: 127.

Deleted: 128

Deleted: 129

Deleted: 130.

Deleted: 132

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

**Art. 130.** (1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară.

**Art. 131.** (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) și d) din Codul muncii, precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 lit. f) 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 conform prevederilor alin. (1) pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

**Art. 132.** (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 ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.

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

**Art. 133.** Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

**Art. 134.** (1) În cazul concedierii colective salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă.

(2) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale și de trecere în șomaj a salariaților concediați.

(3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanții ~~Reprezentanții angajaților din cadrul CM Caraiman~~ semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceluiași organizații sindicale.

(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților ~~angajaților din cadrul CM Caraiman~~ semnatari al prezentului contract colectiv de muncă, planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(5) Pentru stabilirea priorităților la concediere angajatorul, cu consultarea reprezentanților ~~angajaților din cadrul CM Caraiman~~ semnatari al prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat ~~Reprezentanților angajaților din cadrul CM Caraiman~~ semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă.

(6) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, ~~reprezentanții angajaților din cadrul CM Caraiman~~ din unitate semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă este obligat să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.

**Deleted:** Art.133. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariaților membri ai sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă cu informarea acestora, în următoarele situații: ¶  
.. a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abateri gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară; ¶  
.. b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată înaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat; ¶  
.. c) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

**Deleted:** 134

**Deleted:** 135

**Deleted:** 136

**Deleted:** 137

**Deleted:** 138

**Deleted:** Sindicatul

**Deleted:** ui

**Deleted:** al

**Deleted:** Sindicatul

**Deleted:** ui

**Deleted:** Sindicatul

**Deleted:** ui

**Deleted:** Sindicatul

**Deleted:** ui

**Deleted:** al

**Deleted:** sindicatul

**Deleted:** al

(7) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 9 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariații concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(8) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (8) nu își manifestă expres consimțământul în termen de 3 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

**Art. 135.** Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă pentru motive care nu țin de persoana salariatului cu încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității, a unui număr de:

- a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
- c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

**Art. 136.** (1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

(2) În oricare alte situații perioada de preaviz este de 20 zile lucrătoare, cu excepția persoanelor aflate în perioada de probă care nu beneficiază de preaviz.

(3) În perioada de preaviz salariatul poate solicita învoire pentru căutarea altui loc de muncă. Învoirile nu pot fi mai mari de 8 ore pe săptămână, separat sau cumulativ.

**Art. 137.** (1) Dispoziția de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;
- 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.

(2) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

**Art. 138.** Dispoziția de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

**Art. 139.** Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

**Art. 140.** 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. 141.** (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.

**Art. 142.** (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.

Deleted: 139

Deleted: 140

Deleted: 141

Deleted: 142

Deleted: 143

Deleted: 144

Deleted: 145

Deleted: 146



(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 15 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 30 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

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

(6) Perioada de preaviz în astfel de situații este stabilită de persoana care demisionează, dar nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare. Această perioadă va fi obligatoriu specificată pe cererea de demisie.

(7) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceluiași criterii ca și în cazul ocupării posturilor vacante.

(8) În situația în care cererea de demisie nu este urmată de o perioadă de preaviz minimă de 5-15 zile calendaristice, după caz, angajatorul este exonerat de orice răspundere față de fostul salariat.

(9) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(10) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.

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

~~Art.143.~~ (1) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, potrivit legii, pentru unități, centre, etc., angajatorul semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat și care este reprezentat de ~~Reprezentanții angajaților din cadrul CM Caraiman~~ semnatar al prezentului contract colectiv de muncă pe durata contractului de muncă încheiat, fie prin menținerea locului de muncă, fie prin redistribuire în alte unități situate în aceeași localitate sau în același județ.

(2) Schimbarea persoanei juridice care angajează nu dă dreptul la o salarizare sub nivelul prevăzut de legislația în vigoare pentru funcția și gradul profesional r

## CAPITOLUL VIII EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE ȘI AVANSAREA ÎN FUNCȚII, CLASE ȘI GRADE SAU TREPTE PROFESIONALE SUPERIOARE

~~Art.144.~~ (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților Complexului Multifuncțional Caraiman, se va face în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(2) Salariații nemulțumiți de evaluarea performanțelor profesionale pot face contestație în condițiile legii.

~~Art.145.~~ Avansarea în funcții, clase și grade sau trepte profesionale a angajaților instituției se face potrivit dispozițiilor legale.

## CAPITOLUL IX RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A ANGAJAȚILOR INSTITUȚIEI

~~Art.146.~~ Încălcarea de către angajații Complexului Multifuncțional Caraiman, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz.

~~Art.147.~~ (1) Încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de serviciu și a regulamentului intern al instituției constituie abatere disciplinară și atrage sancționarea disciplinară a salariaților. Abaterile și sancțiunile disciplinare sunt cele prevăzute de legislația în vigoare.

(2) La individualizarea sancțiunii disciplinare se va tine seama de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, gradul de vinovăție și consecințele abaterii,

Deleted: 147

Deleted: Sindicatul

Formatted: Indent: Left: 0 cm

Deleted: 148

Deleted: 149

Deleted: 150.

Deleted: 151



comportarea generală în serviciu, precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni disciplinare.

(3) Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată decât după cercetarea prealabilă a faptei imputate și după audierea salariatului și trebuie consemnată în scris, sub sancțiunea nulității. Refuzul salariatului de a se prezenta la audiere sau de a semna o declarație privitoare la abaterile imputate se consemnează într-un proces-verbal. În astfel de cazuri sancțiunea poate fi aplicată.

(4) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o masură, cu excepția celei prevăzute la art. 264 alin. (1) lit. a) din Codul Muncii nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile. În cadrul cercetării disciplinare prealabile angajatorul și salariatul au obligația respectării Regulamentului privind modul de sesizare și procedura de lucru a Comisiei de cercetare prealabilă, aprobat prin Hotărârea ~~Consiliului Consultativ~~ al Complexului Multifuncțional Caraiman nr. .

(5) Salariatul nemulțumit se poate adresa instanței, pentru a contesta sancțiunile disciplinare pe care le socotește aplicate fără temei sau cu încălcarea legii, cerând restabilirea drepturilor încălcate.

**Art.148** (1) Răspunderea contravențională a salariaților se angajează în cazul în care aceștia au săvârșit o contravenție în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

(2) Împotriva procesului-verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii se poate adresa cu plângere la judecătoria.

**Art.149** Răspunderea civilă a salariaților se angajează:

- a) pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului instituției;
- b) pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce li s-au contractat necuvenit;
- c) pentru daunele plătite de instituție, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

**Art.150.** Salariații răspund și pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul, potrivit legii penale.

**Art.151.** Reprezentanții ~~angajaților din cadrul CM Caraiman~~, la nivelul unității recunosc dreptul Conducerii instituției de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii instituției.

## **CAPITOLUL X DREPTURILE SINDICATELOR AFILIATE ORGANIZAȚIILOR SINDICALE SEMNATARE ALE PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**

**Art.152.** Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați libertatea de opinie. Partile garanteaza aplicarea prevederilor legislatiei muncii si a dispozitiilor legale in materie.

**Art.153** (1) Reprezentanții ~~angajaților din cadrul CM Caraiman~~ semnează al prezentului contract colectiv de muncă participă la ședințele ~~Consiliului Consultativ~~ al Complexului Multifuncțional Caraiman, în calitate de observatori.

(2) Părțile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a dispozițiilor legale în materie.

**Art.154.** (1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 158 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 48 de ore. În situații motivate de caracterul urgent al dezbaterilor, convocarea se poate face într-un termen mai mic de 48 ore.

(2) Hotărârile ~~Consiliului Consultativ~~, vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore, de la data emiterii hotărârii, reprezentanților ~~angajaților din cadrul CM Caraiman~~ semnează al prezentului contract colectiv de muncă.

**Art.155.** Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților ~~angajaților din cadrul CM Caraiman~~ semnează al prezentului contract colectiv de muncă toate documentele necesare susținerii activității acestora, sub rezerva legalității solicitării.

**Formatted:** Font color: Auto

**Deleted:** Colegiului Director

**Deleted:** 52.

**Deleted:** 153.

**Deleted:** 154

**Deleted:** 155

**Deleted:** Sindicatul

**Deleted:** ui

**Deleted:** reprezentativ

**Formatted:** Font: (Default) Times New Roman

**Formatted:** Font: Times New Roman

**Deleted:** 156

**Deleted:** 157.

**Deleted:** Sindicatul

**Deleted:** ui

**Formatted:** Font color: Auto

**Deleted:** Colegiului Director

**Deleted:** (3) La cererea expresă a membrilor Sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă, aceștia pot fi asistați de reprezentanții federațiilor și confederațiilor în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

**Deleted:** 158

**Formatted:** Font color: Auto

**Formatted:** Font color: Auto

**Deleted:** Colegiului Director

**Deleted:** Sindicatul

**Deleted:** ui s

**Formatted:** Font color: Auto

**Deleted:** 159

**Deleted:** Sindicatul

**Deleted:** Art.160.(1)Angajatorul va permite membrilor Sindicatului semnat sa urmeze cursurile de formare organizate de sindicate, patronate si organizatii profesionale ;in perioada respectiva cursantul beneficiaza de toate drepturile aferente locului de munca, pentru o perioada de pana la 15 zile calendaristice/an.

## CAPITOLUL XI DISPOZIȚII FINALE

~~Art.156~~ (1) Angajatorul și reprezentanții ~~Reprezentanții angajaților din cadrul CM Caraiman~~ semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru salariați în general libertatea de opinie.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt considerate de drept minime și obligatorii și nu pot fi omise la elaborarea contractului-cadru și a normelor de aplicare a acestuia.

(3) Angajatorul va adopta o pozitie neutra si impartiala fata de reprezentantii salariaților.

~~Art.157.~~ (1) Conducerea Complexului Multifunctional Caraiman recunoaște dreptul reprezentanților ~~angajaților din cadrul CM Caraiman~~ semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

(2) Persoanele împuternicite de Angajator, precum și ~~Reprezentanții angajaților din cadrul CM Caraiman~~ semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

~~Art.158.~~ Conducerea Complexului Multifunctional Caraiman și ~~Reprezentanții angajaților din cadrul CM Caraiman~~ semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, se vor informa reciproc, atunci când au cunoștință despre aceasta, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în modul de organizare a instituției, cu consecințe previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

~~Art.159.~~ Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

~~Art.160~~ Drepturile prevăzute în raporturile de muncă nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin contractul colectiv de muncă.

~~Art.161.~~ Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de organizația sindicala semnatară a acestui contract și produce efecte pentru toți salariații, potrivit legii.

~~Art.162.~~ Salariații membri ai ~~Reprezentanții angajaților din cadrul CM Caraiman~~ semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizațiilor sindicale specifice.

~~Art.163.~~ Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

~~Art.164.~~ Toate documentele semnate de toate părțile semnatară ale prezentului contract colectiv de muncă sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract ca acte adiționale.

~~Art.165.~~ Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

~~Art.166.~~ Prezentul contract colectiv de muncă a fost încheiat în 4 (patru) exemplare, toate cu aceeași valoare juridică și produce efectele de la data aprobării lui de către Consiliul Local al Sectorului 1 și înregistrării la Direcția de Munca, Solidaritate Socială și Familie - Municipiul București.

Părțile semnatară:

**CM CARAIMAN**

**DIRECTOR EXECUTIV  
ANGELICA JURACOPSCI**

**REPREZANTII ANGAJATILOR DIN  
CADRUL CM CARAIMAN  
GLIGA EUGENIA  
BRATU FLOAREA  
HORHOGEA VIORICA**

**Deleted:** (2) Persoanele alese în structura de conducere a Sindicatului semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru, cu 5 zile lucrătoare liderul sindical și cu 3 zile lucrătoare membrii birourilor executive. Zilele libere se acordă cumulativ sau fragmentat. ¶

**Deleted:** 165.

**Deleted:** Sindicatul

**Deleted:** ui

**Deleted:** al

**Deleted:** si ai sindicatului.

**Deleted:** 166

**Deleted:** Sindicatul

**Deleted:** ui

**Deleted:** al

**Deleted:** reprezentanții Sindicatului

**Deleted:** ui

**Deleted:** al

**Deleted:** 167

**Deleted:** reprezentanții Sindicatului semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă

**Deleted:** 168

**Deleted:** 169.

**Deleted:** 170

**Deleted:** 171

**Deleted:** Sindicatul

**Deleted:** 172

**Deleted:** 173

**Deleted:** 174

**Deleted:** 175

**Formatted:** Font: 12 pt

**Formatted:** Font: 12 pt, No underline

ANEXA Nr. 1

**Contract individual de muncă încheiat și înregistrat sub nr. .... / .... în registrul general de evidență a salariaților**

A. Părțile contractului

Angajatorul - persoana juridică / fizică ....., cu sediul/domiciliul în ....., înregistrată la Oficiul registrului comerțului/autoritățile administrației publice din ..... sub nr. ...., cod fiscal ....., telefon ....., autorizat să desfășoare activități principale având cod CAEN ....., reprezentat legal prin ....., în calitate de .....,

și salariatul/salariați - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliat în localitatea ....., str. .... nr. ...., județul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria ..... nr. ...., eliberat/eliberată de ..... la data de ....., C.N.P. ...., permis de muncă seria ..... nr. .... din data .....,

au încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții, asupra cărora au convenit:

B. Obiectul contractului: .....

C. Durata contractului:

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

b) determinată, de ..... luni, pe perioada cuprinsă între data de ..... și data de ...../pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la .....

2. În lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfășura activitatea astfel: .....

E. Felul muncii

Funcția/meseria ..... conform Clasificării ocupațiilor din România.

F. Atribuțiile postului

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

G. Condiții de muncă

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ..... ore/zi, ..... ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore

Deleted: CM. CARAIMAN . . .  
Sindicatul Sanitas din D.G.A.S.P.C.Sector 14  
DIRECTOR EXECUTIV  
AVRAM MARCEL  
ANGELICA JURACOPSCI  
BORCAN ELENA

MATEEAS MARIANA

PATACHI CARMEN

Formatted: Font: 12 pt

Formatted: Font: 12 pt

Deleted: ¶

Formatted: Font: (Default) Times New Roman

Formatted: Indent: Left: 0 cm

Formatted: Justified

Formatted: Justified

zi/ore noapte/inegal).

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil/regulamentului intern.

2. O fracțiune de normă de ..... ore/zi, ..... ore/săptămână .

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează : ..... (ore zi/ore noapte).

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil/regulamentului intern.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

#### I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă , fracțiune de normă ) .

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de .....

#### J. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: ..... lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri .....

b) indemnizații .....

c) alte adaosuri .....

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de muncă , în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt:

#### K. Drepturi și obligații ale părților privind sănătatea și securitatea în muncă :

a) echipament individual de protecție .....

b) echipament individual de lucru: .....

c) materiale igienico-sanitare: .....

d) alimentație de protecție .....

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă .

#### L. Alte clauze:

a) perioada de probă este de ..... zile;

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și/sau contractului colectiv de muncă ;

c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și/sau contractului colectiv de muncă ;

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

e) alte clauze.

#### M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă ;

b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

e) dreptul la sănătate și securitate în muncă ;

f) dreptul la formare profesională , în condițiile actelor adiționale.

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de sănătate și securitate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern.

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

- a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă ;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă ;
- d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivelul

- angajatorului .....
- grupului de angajatori .....
- ramurii .....
- național .....

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale.

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

O. Conflictul în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,

.....

Reprezentant legal,

.....

Salariat,

.....

Pe data de ....., prezentul contract încetează în temeiul art. .... din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,

.....

Formatted: Justified

## ANEXA Nr. 2

### Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare la nivelul unității

1. Comisia paritară la nivel de unitate va fi compusă din câte ~~2~~ reprezentanți ai ~~angajaților din cadrul~~ ~~CM Caraman~~, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă și ~~2~~ reprezentanți ai angajatorului. Membrii comisiei paritare sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Direcția de Muncă, Solidaritate Socială și Familie a Municipiului București.
  2. Comisia se va întruni la cererea oricărui dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii, și va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezența a 3/4 din numărul total al membrilor.
  3. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.
  4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.
  5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de angajator.
- Comisia paritară este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unității, la solicitarea uneia dintre părți.

Formatted: Indent: Left: 0 cm

Deleted: ¶  
¶

Deleted: 5

Deleted: Sindicatul

Formatted: Indent: Left: -0,63 cm

Deleted: ui

Deleted: al

Deleted: 5

Formatted: No bullets or numbering

Deleted: ¶

Deleted: ¶

### Anexa 3

#### **3.1 Locurile de munca, categoriile de personal, marimea concreta pentru salariaatii care isi desfasoara activitatea in conditii Periculoase si conditii periculoase sau vatamatoare**

##### **I. Spor conditii periculoase**

a) Spor de 30% din salariul de baza pentru personalul care isi desfasoara activitatea cu surse de radiatii sau generator de radiatii, diferiteiate pe categorii de rise radiologie astfel:

- In procent de 10% la categoria I-a
- In procent de 15 % la categoria a II-a
- In procent de 20% la categoria a III-a;
- In procent de 30% la categoria a IV-a

##### **H. SPOR PENTRU CONDITII PERICULOASE SAU VATAMATOARE**

###### **H.1. Spor pentru conditii periculoase**

###### **B. Spor de 15% din salariul de baza**

- Personalul din laboratoarele și compartimentele de cercetări biologice, inframicrobiologie, microbiologie, virusologie, biochimice.

###### **C. Spor de 10% din salariul de baza**

- Personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente de neuropsihomotori și neurologie.
- Personalul care lucrează în laboratoarele si compartimentele de tehnica dentara.
- Personalul din serviciile de ambulanta care își desfășoară activitatea în echipele de intervenție pe teren.

#### **3.2 Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporului pentru personalul care își desfășoară activitatea in CONDIȚII DEOSEBIT DE PERICULOASE.**

##### **A. Spor de 50% din salariul de baza**

1. Personalul din cabinete medicale de psihiatrie si neuropsihiatrie infantila

Formatted: Font: Bold

Formatted: Centered

Formatted: Font: Bold

Deleted: ¶

Formatted: Left, Indent: Left: -1,27 cm, Numbered + Level: 1 + Numbering Style: I, II, III, ... + Start at: 1 + Alignment: Left + Aligned at: 0,5 cm + Indent at: 1,77 cm

Formatted: Left, Indent: Left: -0,63 cm, Numbered + Level: 1 + Numbering Style: a, b, c, ... + Start at: 1 + Alignment: Left + Aligned at: 1,27 cm + Indent at: 1,9 cm

Formatted: Left, Indent: Left: -0,63 cm, Bulleted + Level: 1 + Aligned at: 2,54 cm + Indent at: 3,17 cm

Formatted: Left

Formatted: Font: 12 pt

Formatted: Indent: Left: -0,63 cm, Bulleted + Level: 1 + Aligned at: 1,9 cm + Indent at: 2,54 cm

Formatted: Tab stops: 1,27 cm, Left + 2,54 cm, Left + 3,81 cm, Left + 5,08 cm, Left + 6,35 cm, Left + 7,62 cm, Left + 8,89 cm, Left + 10,16 cm, Left + 11,43 cm, Left + 12,75 cm, Left

Formatted: Indent: Left: -0,63 cm, Bulleted + Level: 1 + Aligned at: 1,9 cm + Indent at: 2,54 cm

**3.3 Locurile de muncă, categoriile de personal si mărimea concretă a sporului pentru personalul care își desfășoară activitatea în CONDIȚII CE SOLICITĂ O ÎNCORDARE PSIHICĂ FOARTE RIDICATĂ SAU CARE SE DESFĂȘOARĂ ÎN CONDIȚII DEOSEBITE.**

**A. Spor de 25% din salariul de bază**

1. Personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar de intervenție din serviciile de ambulanță, precum și șoferii de pe autosanitare.

**B. Spor de 15% din salariul de bază**

1. Personalul de specialitate medico-sanitar si auxiliar sanitar.

2. Personalul din cadrul serviciilor de ambulanță care asigura preluarea solicitărilor, programarea intervențiilor și a deplasării personalului la intervenție.

3. personalul medico-sanitar si social ce isi desfasoara activitatea in cadrul Serviciului Asistenta si Consiliere Persoane Varstnice (ingrijitor la domiciliu) si Unitatea de Asistenta si Consiliere Medicala „O alta Sansa”, Serviciul Asistenta Comunitara;

**C. Spor de 10% din salariul de baza**

1. angajatii din cadrul Serviciului Administrativ, Biroul Auto.

Formatted: Font: (Default) Times New Roman, 12 pt

Formatted: Font: 12 pt

Deleted: .

Formatted: Font: Bold

Formatted: No underline

Formatted: Font: 12 pt, Underline, Font color: Auto

Formatted: Font: 12 pt

Formatted: Justified



**ANEXA NR.4**

**Categoriile de personal, locurile de muncă și activitățile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru**

**~~A. Reducerea timpului normal de lucru~~**

~~1. Personalul care lucrează în activitățile de radiologie imagistică medicală și roentgenterapie, medicină nucleară și radioizotopi, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie și cateterism cardiac, precum și personalul care asigură întreținerea și repararea aparaturii din aceste activități **6 ore/zi**~~

~~2. Medicii din unitățile publice din sectorul sanitar, inclusiv unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică **7 ore/zi**~~

~~3. Personalul sanitar cu pregătire superioară din unitățile publice din sectorul sanitar **7 ore/zi**~~

~~4. Personalul sanitar mediu și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale **7 ore/zi**~~

**B. Alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. 90/1996, republicată**

~~1. Laboratoarele de analize medicale și de cercetare în toate specialitățile: 1/2 l lapte/zi/persoană~~

~~2. Laboratoarele de anatomie patologică, morgi, prosecturi, laboratoare de medicină legală, de citologie, de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoană~~

~~3. Stații de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană~~

Deleted:

Deleted: -

Formatted: Font: 12 pt

**ANEXA NR. 5**

**NUMĂRUL DE ZILE DE CONCEDIU DE ODIHNĂ SUPLIMENTAR  
pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității**

**CAP. 1**

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:

a) șoferii care lucrează pe autovehicule între 2,1 – 4,0 t;

b) Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanțe preparate cu solvenți aromatici).

**CAP. 2**

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în:

c) Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice.

Deleted: ¶

¶  
¶  
¶  
¶  
¶  
¶

Formatted: Font: 12 pt, Italian (Italy)

Formatted: Font: 12 pt

Formatted: Font: 12 pt, Italian (Italy)

Formatted: Font: 12 pt

Deleted: ¶

¶  
¶  
¶  
¶

Formatted: Font: 12 pt, French (France)

Formatted: Font: 12 pt

Deleted: ¶

¶  
¶  
¶  
¶  
¶  
¶

~~ANEXA NR. 6~~

~~HĂRȚUIREA SEXUALĂ~~

~~—1. Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.~~

~~—2. a) Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul.~~

~~—b) Angajatorul va informa toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora.~~

~~—c) Angajatorul va include hărțuirea sexuală pe agenda sesiunii de instruire a personalului.~~

~~—3. Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatelor, vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, va conduce investigația în mod strict confidențial și în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.~~

~~—4. Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat.~~

~~—5. Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată și dacă va fi însoțită de cercetări.~~

~~—6. Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă, într-un termen ce nu va depăși 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viață al reclamantului.~~

~~—7. Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire sexuală, hărțuitorului i se vor aplica sancțiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinței sale.~~

~~—Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului și reclamatului.~~

~~—8. Dacă se stabilește că nu a avut loc hărțuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă dorește, se poate adresa justiției.~~

~~—9. Dacă actul de hărțuire sexuală la locul de muncă vine din partea unei persoane care nu este angajată în unitatea respectivă, victima se va adresa șefului ierarhie.~~

~~—10. Dosarele cu plângerile de hărțuire sexuală vor fi păstrate confidențial cel puțin 3 ani de la data rezolvării lor.~~

~~—11. Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform legii în vigoare.~~

~~—12. În cazul în care ancheta stabilește că reclamantul a adus acuzații false, cu rea-credință, acesta va răspunde potrivit legii.~~

~~—13. Unitatea și/sau sindicatul au dreptul să inițieze o investigație și în urma absenței unei plângeri scrise, dacă are motive să considere că are loc un act de hărțuire sexuală.~~

~~—14. Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora și despre avizul dat.~~

Deleted: ¶

Formatted: Font: 12 pt

Formatted: Font: 12 pt, Font color: White

Formatted: Font: 12 pt

Formatted: Left

Deleted: ¶

¶  
¶  
¶  
¶  
¶  
¶