

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL DIRECȚIEI GENERALE DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI CLUJ VALABIL PENTRU ANII 2025 - 2027

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, republicată, precum și al art. 101 - 105 și art. 107 - 113 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă la nivel de unitate între:

1. Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Cluj, cu sediul în mun. Cluj-Napoca, str. G-ral Eremia Grigorescu, nr. 37-39, având cod fiscal nr. 5013699, cont bancar: RO91TREZ24A680600200130X, tel. nr.: 0264-420146, 0264-420147, fax nr.: 0264-420601, e-mail: secretariat@dgaspc-cluj.ro, reprezentată legal prin d-na Nicoleta Molnar - director general, denumită în continuare **angajatorul și/sau unitatea, pe de o parte**

și

2. Sindicatul Unirea Cluj, constituit prin Sentința Civilă cu nr. 9184/CC/05.08.2016 pronunțată de Judecătoria Cluj Napoca în dosarul nr. 14733/211/2016, reprezentativ la nivel de unitate în baza Sentinței Civile nr. 1727/10.11.2023 pronunțată de Judecătoria Cluj-Napoca, în dosarul nr. 9678/211/2022, definitivă, cu sediul în Cluj- Napoca, str. G-ral Eremia Grigorescu, nr. 37-39, jud. Cluj, e-mail: sindicat.unirea.cj@gmail.com, reprezentat legal prin președinte dl. Dragoș Grădinariu Ilie, și afiliat la Federația PRO.ASIST, Federație sindicală semnatară a Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă – Asistență Socială pe anii 2024-2026, denumit în continuare **sindicatul, pe de altă parte**

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1.

- (1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de DGASPC Cluj, se obligă să respecte prevederile acestuia.
- (2) La redactarea și încheierea prezentului Contract Colectiv de Muncă (CCM) la nivel de unitate s-au avut în vedere legislația aplicabilă în materia relațiilor de muncă și a salarizării personalului plătit din fonduri publice, precum și CCM la nivel de sector de asistență socială înregistrat sub nr. 2243/17.12.2024 publicat în M.Of., Partea a V-a, Nr. 1 din 13.02.2025, încheiat între, pe de-o parte, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse și, pe de altă parte, Federația COLUMNA-SCOR și Federația Națională Sindicală din Asistență Socială și Protecția Copilului PRO.ASIST.
- (3) Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.
- (4) În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator.
- (5) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului este reprezentată prin directorul general.
- (6) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

Art. 2.

- (1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte în toate unitățile de asistență socială din cadrul DGASPC Cluj.
- (2) Prezentul contract colectiv de muncă este aplicabil raporturilor juridice de muncă din sectorul public întemeiate pe un contract individual de muncă și celor neîntemeiate pe un

contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, ambele tipuri de raporturi juridice făcând parte din cadrul general al relațiilor de muncă.

- (3) De la alin. (2) fac excepție funcționarii publici, pentru care se încheie acord colectiv.

Art. 3.

- (1) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:
- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
 - condițiile de muncă și protecția muncii;
 - măsurile de sănătate și securitate în muncă;
 - timpul de muncă și timpul de odihnă;
 - alte măsuri de protecție socială a salariaților membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și acordarea de facilități acestora;
 - formarea și perfecționarea profesională;
 - drepturile organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;
 - drepturile și obligațiile salariaților;
 - stabilirea modalității de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.
- (2) Angajatorul are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare și din prezentul contract colectiv de muncă.
- (3) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

Art. 4.

- (1) Orice cerere de modificare a prezentului CCM aplicabil la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Cluj va face obiectul unei noi negocieri.
- (2) Cererea va cuprinde obiectul modificărilor și se comunică în scris celeilalte părți semnatare, fiind supusă operațiunii de înregistrare la fiecare dintre părți.
- (3) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe de regulă, după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai de vreme de 24 ore de la data înregistrării cererii de modificare.

Art. 5.

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, respectiv de la data înregistrării lor la ITM Cluj.

Art. 6.

Încheierea, executarea, suspendarea și încetarea Contractului Colectiv de Muncă au loc în condițiile legii.

Art. 7.

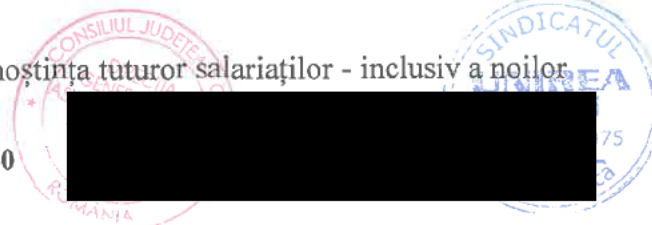
- (1) Aplicarea prevederilor Contractului Colectiv de Muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.
- (2) Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează conform art. 1268 din Codul civil.

Art. 8.

- (1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege, în condițiile art. 105 din Legea nr.367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare.
- (2) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților/lucrătorilor au un caracter minimal.
- (3) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.
- (4) Contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute de lege și în prezentul C.C.M.

Art. 9.

- (1) D.G.A.S.P.C. Cluj se angajează să aducă la cunoștința tuturor salariaților - inclusiv a noilor



angajați - toate prevederile ce decurg din acest contract și va asigura afișarea/păstrarea prezentului contract colectiv de muncă și a altor comunicări privind executarea raporturilor de muncă la toate locurile de muncă sau afișare ca document scanat pe rețeaua internă a unității, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul lor deplin.

- (2) Prezentul CCM se afișează pe pagina oficială a DGASPC Cluj: <https://www.dgaspc-cluj.ro/> la secțiunea C.M.R.U în termen de 10 zile lucrătoare de la înregistrare, prin grija Compartimentului Managementul Resurselor Umane (C.M.R.U).
- (3) Părțile semnatare ale prezentului C.C.M. asigură și respectă neîngrădit, dreptul angajaților de a accesa și consulta prezentul document, ori de câte ori acesta este solicitat. La cererea salariatului o copie a C.C.M. se va transmite prin poșta electronică la adresa de e-mail declarată, având caracter de atașament ca document scanat.

Art. 10.

- (1) Angajatorul și sindicatele din unitate, sunt obligate să se consulte și să se informeze reciproc în privința aspectelor referitoare la relațiile de muncă, în condițiile legii.
- (2) Consultarea și/sau informarea se vor desfășura organizat în cadrul Comisiei Paritare, organizate conform Anexei nr. 2 sau în modalitatea comunicărilor scrise la sediul organizație sau pe adresa de e-mail.

Art. 11.

Declanșarea procedurii prevăzute la art. 10 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată în cadrul unui conflict individual de muncă.

Art. 12.

- (1) Reprezentanții angajatorului și reprezentanții Sindicatului UNIREA Cluj, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.
- (2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și/sau ale prevederilor contractului colectiv de muncă vor fi sesizate instituțiile abilitate, după caz, în vederea soluționării.
- (3) Angajații pot sesiza oricare dintre părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă cu privire la încălcarea clauzelor și a altor drepturi ce decurg din acesta.
- (4) În privința acestor neregularități Sindicatul UNIREA Cluj sau angajații se vor adresa D.G.A.S.P.C. Cluj, prin cerere scrisă în scopul soluționării pe cale amiabilă a conflictului de muncă și înlăturării efectelor negative ale acestor încălcări ale legii și/sau ale prevederilor contractului colectiv de muncă.

Art. 13.

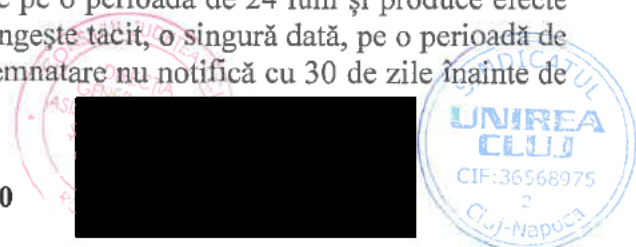
- (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.
- (2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin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

Art. 14.

- (1) Părțile se obligă ca în perioada de executare a prezentului C.C.M. 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. 367/2022 - Legea Dialogului Social și ale prezentului Contract Colectiv de Muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.
- (3) La nivel de unitate, cu minim 15 zile înainte de aprobarea bugetului, vor avea loc consultări cu sindicatul reprezentativ la nivel de unitate.

Art. 15.

- (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 24 luni și produce efecte de la data înregistrării la I.T.M. Cluj și se prelungește tacit, o singură dată, pe o perioadă de 12 luni în cazul în care niciuna dintre părțile semnatare nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare intenția de a nu fi prelungit.



- (2) Negocierea și încheierea C.C.M. se realizează în termenele și condițiile prevăzute de art. 105 din Legea nr.367/2022 privind dialogul social, în vigoare.
- (3) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite de comun acord sau prin alte prevederi legale.
- (4) Prevederile contractelor individuale de muncă se completează și se modifică, după caz, în acord cu prevederile prezentului C.C.M., conform legii, cu excepția prevederilor din contractele individuale de muncă mai favorabile angajatului.

CAPITOLUL II. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 16.

- (1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, C.C.M., Regulamentul Intern și Regulamentul de organizare și funcționare a D.G.A.S.P.C. Cluj, fișa postului, proceduri de lucru aplicabile sau alte reglementări interne aplicabile, precum și potrivit prevederilor legale în vigoare.
- (2) Normele de muncă se stabilesc cu respectarea prevederilor legale și ale prezentului C.C.M.

Art. 17.

- (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor C.C.M. încheiat la nivelul D.G.A.S.P.C. Cluj.
- (2) În cadrul relațiilor de muncă, D.G.A.S.P.C. Cluj va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.
- (3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.
- (4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.
- (5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.
- (6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.
- (7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.
- (8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.
- (9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.
- (10) În cadrul DGASPC Cluj este interzis orice tratament nefavorabil salariaților și

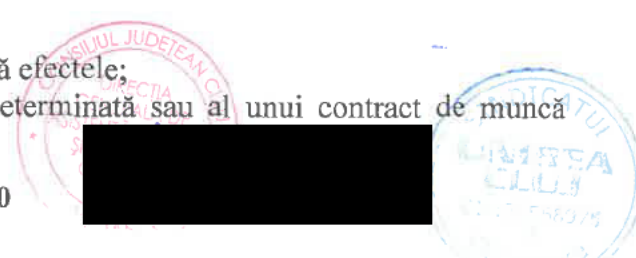
reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 29 alin. (1) din prezentul CCM și/sau a altor drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Art. 18.

- (1) Angajatorul se obligă să comunice salariaților prin reprezentanții Sindicatului Unirea Cluj semnatul al prezentului contract colectiv de muncă, posturile contractuale disponibile și condițiile de ocupare a lor cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.
- (2) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat din unitate și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul din unitate are prioritate la ocuparea postului.
- (3) În cazul apariției unor posturi vacante, salariații au dreptul să solicite conducerii unității redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanță cu interesele unității, cu cele proprii și în condițiile legii.
- (4) Ocuparea unui post vacant în sistemul bugetar se poate face și prin transfer în condițiile legii, dacă se realizează de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.

Art. 19.

- (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) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.
- (3) Clauzele contractului individual de muncă nu vor conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative și prin prezentul Contract Colectiv de Muncă.
- (4) Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.
- (5) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității, iar un exemplar din contractul individual de muncă se înmânează obligatoriu salariatului.
- (6) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă. Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă, cu excepția concediilor pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art. 155 și 156 din Legea nr.53/2003, în vigoare.
- (7) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la toate clauzele pe care intenționează să le înscrie în contract, sau să le modifice.
- (8) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.
- (9) 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 își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
 - c) sediul angajatorului;
 - d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
 - e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
 - f) riscurile specifice postului;
 - g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
 - h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă



- temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
 - j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
 - k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
 - l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
 - m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
 - n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;
 - o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;
 - p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
 - q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.
- (10) Elementele din informarea prevăzută la alin. (9) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția informațiilor prevăzute la lit. m), o) și p).
- (11) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (9) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situației în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.
- (12) În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare prevăzută în alin. 7-11, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.
- (13) În afara clauzelor esențiale prevăzute la alin. (9), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.
- (14) 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.
- (15) 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.
- (16) 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. 20.

- (1) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (2).
- (2) Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.
- (3) Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată. Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării



ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

Art. 21.

- (1) Încadrarea salariaților în unități se face numai prin concurs, examen sau transfer, după caz.
- (2) Posturile vacante contractuale existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs în raport cu necesitățile fiecărei unități, cu consultarea scrisă a Sindicatului Unirea Cluj, sindicat reprezentativ la nivel de unitate, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs.
- (3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

Art. 22.

- (1) Posturile contractuale vacante și temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază. În astfel de situații programul funcției cumulate nu poate fi considerat muncă suplimentară.
- (2) Pentru personalul de specialitate care a promovat examenul de grad profesional organizat de organizația profesională din care face parte, promovarea persoanelor încadrate cu contract individual de muncă în grade profesionale se face prin transformarea postului din statul de funcții fără susținerea unui examen suplimentar organizat de angajator.

Art. 23.

- (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.
- (2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.
- (3) Pe durata perioadei de probă, salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.
- (4) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.
- (5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.
- (6) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.
- (7) Perioada de probă constituie vechime în muncă.
- (8) Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.
- (9) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

Art. 24.

Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

- a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
- b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
- d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Art. 25.

- (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza



unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.

- (2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.
- (3) Salariatul DGASPC Cluj are obligația ca în situația prevăzută de art.35 din Codul Muncii și art.21 alin.1 din prezentul contract, respectiv în situația în care are încheiat unul sau mai multe contracte individuale de muncă cu unul sau mai mulți angajatori, să anunțe de îndată (maxim 24 de ore de la ivirea cauzei) în scris DGASPC Cluj, cu privire la declararea angajatorului la care înțelege să opteze pentru funcția de bază, precum și cu privire la denumirea angajatorului, repartizarea programului de lucru și intervalul orar conform fiecărui contractului individual de muncă încheiat cu unul sau mai mulți angajatori. Modelul de declarație este prevăzut în Anexa nr.5 la prezentul C.C.M.
- (4) Orice modificare apărută referitoare la situațiile declarate conform aliniatului anterior, se aduce în scris la cunoștința DGASPC Cluj în termen de maxim 24 de ore de la semnarea oricăror acte ce pot modifica starea de fapt anterior declarată (se va anunța spre exemplu orice schimbare a funcției de bază conform actului semnat de salariat în acest sens, se va anunța orice modificare a repartizării programului de lucru pe zile si/sau ore de la ceilalți angajatori, se va anunța orice încetare de contract la unul din angajatorii declarați sau după caz orice nou contract încheiat, sau orice situație care poate duce sau a dus la modificarea situației declarate anterior). Astfel de situații se aduc la cunoștința angajatorului prin depunerea unei noi declarații conform Anexei nr.5, cu efect de opozabilitate între părți și de încetare a declarației anterioare a salariatului.
- (5) Este interzisă prezența la locul de muncă și prestarea muncii de către orice salariat în perioada în care beneficiază de concediu medical și indemnizație de asigurări sociale de sănătate, în condițiile legii.
- (6) În situațiile prevăzute la alin. (1), la încheierea contractului individual de muncă salariatul poate fi asistat de reprezentantul desemnat al Sindicatului Unirea Cluj, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

Art. 26.

Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în Modelul-cadru al contractului individual de muncă este prevăzut prin Ordinul Ministerul Muncii și Solidarității Sociale nr. 2171/2022 din 25 noiembrie 2022 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă.

Art. 27.

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

Art. 28.

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. 29.

- (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
 - a) la salarizare pentru munca depusă;
 - b) la repaus zilnic și săptămânal;
 - c) la concediu de odihnă anual;
 - 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 în mod nediscriminatoriu, în condiții de eligibilitate obiectivă aferente tipului sau domeniului de formare, categoriilor profesionale sau de angajați cărora li se adresează, stabilite de organizator/formator;



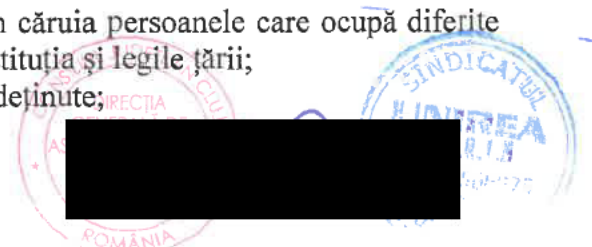
- h) la informare și consultare;
 - i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului muncă;
 - j) la protecție, în caz de concediere;
 - k) la negociere colectivă și individuală;
 - l) de a participa la acțiuni colective;
 - m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
 - n) de a avea acces la registrul de intrări-ieșiri al unității de lucru și înregistrare a documentelor în legătură cu activitatea sa profesională și/sau cu raporturile sale de muncă față de angajator și păstrarea unei dovezi în acest sens;
 - o) de a-i fi soluționate solicitările în timp util, conform legii;
 - p) drepturi conferite de O.U.G.nr.96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
 - q) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
 - r) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului ierarhic superior sau înlocuitorului acestuia;
 - s) să-și informeze șeful direct sau superiorii ierarhici privind orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
 - t) să refuze, în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic, dacă le consideră ilegale. Salariatul are îndatorirea să aducă la cunoștință superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția astfel de situații. În cazul în care se constată, în condițiile legii, legalitatea dispoziției neîndeplinite de acesta ca urmare a refuzului, salariatul răspunde în condițiile legii;
 - u) de a face sesizări în cazurile și în condițiile prevăzute Legii nr.361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public, cu modificările și completările ulterioare;
 - v) de a sesiza situații de hărțuire, tratamente diferențiale, ori atribuire de sarcini sau repartizarea preferențială de cazuri sau a numărului acestora, etc., ca forme de constrângere, intimidare, presiune psihologică, desconsiderare sau favorizarea altui angajat, venite din partea superiorilor ierarhici sau altor persoane;
 - w) să sesizeze orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct sau ierarhic superior și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât șeful său direct sau superiorii ierarhici;
 - x) să solicite trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;
 - y) să informeze Sindicatul UNIREA Cluj în situațiile de încălcare a prevederilor C.C.M. aplicabil;
 - z) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.
- (2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:**
- a) obligația de a realiza norma de muncă, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului, precum și alte atribuții prevăzute de lege sau stabilite de către șeful ierarhic superior în cadrul conducerii și coordonării de către acesta a activității specifice locului de muncă;
 - b) de a respecta disciplina muncii și ierarhia instituțională la nivelul relațiilor funcționale din cadrul instituției publice (șef serviciu/centru și/sau director general adjunct/ director general);
 - c) de a respecta programul de lucru și de a semna condica de prezență la locul de muncă cu evidențierea corectă și reală a orei de începere și de sfârșit a activității corespunzătoare zilei de lucru în care se prestează muncă, respectiv de a utiliza zilnic în cadrul activității de la locul de muncă sistemul electronic de pontaj, după caz;
 - d) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern aplicabil, în Regulamentul de organizare și funcționare aplicabil, în Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
 - e) de loialitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - f) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;



- g) de a respecta secretul de serviciu;
- h) sa nu-și însușească bunuri din patrimoniul unității. Sustragerea oricăror bunuri indiferent de valoare constituie abatere disciplinară gravă și se sancționează cu desfacerea contractului individual de muncă;
- i) să se prezinte la locul de muncă în deplină capacitate de muncă, altfel șeful ierarhic este îndreptățit să refuze prezența la locul de muncă a salariatului;
- j) să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând instituției publice numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute;
- k) să utilizeze integral și cu maxim de eficiență timpul de muncă;
- l) să informeze șeful direct despre orice imposibilitate de a se prezenta la programul de lucru zilnic, iar în caz de îmbolnăvire sau împiedicare a prezentării la serviciu din motive justificate ce nu puteau fi prevăzute anterior, va anunța în prima zi de absență pe șeful ierarhic direct;
- m) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator;
- n) să păstreze cu strictețe confidențialitatea informațiilor și a datelor cu caracter personal colectate, utilizate și păstrate în cadrul activității și în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- o) să informeze șeful ierarhic direct despre orice imposibilitate de a-și îndeplini corect și la timp atribuțiile de serviciu;
- p) să folosească concediile de incapacitate temporară de muncă conform prescripțiilor medicului;
- q) personalul cu funcție de conducere răspunde pentru ordinele și dispozițiile pe care le dă angajaților din subordine;
- r) D.G.A.S.P.C. Cluj trebuie înștiințată în scris, în termen de maxim 5 zile, de orice modificare a situației personale a salariaților săi (obținerea sau pierderea unui statut social - situație de handicap, graviditate, acordarea sau pierderea pensiei, pensie de boală, deces familial, îmbolnăvire; ordine de recrutare/încorporare militară; schimbarea domiciliului, actului de identitate, a reședinței, a adresei de corespondență, a numărului de telefon și/sau a adresei de email declarată inițial la angajare, sau alte situații similare cu efecte asupra încheierii, modificării sau încetării raporturilor de muncă cu privire la care există o obligație legală a salariatului de informare a angajatorului);
- s) să adopte o atitudine corectă, disciplinată și amabilă față de colegi, superiori sau orice alte persoane cu care intră în contact în timpul programului de lucru;
- t) să cunoască și să respecte prevederile legale și procedurile de lucru privind evidența, depozitarea și gestionarea deșeurilor;
- u) la solicitarea conducerii instituției publice sau a persoanelor împuternicite de aceasta și/sau a șefului ierarhic superior, salariații vor da relații în scris, în vederea aflării adevărului asupra actelor de indisciplină și/sau a faptelor păgubitoare despre care au luat la cunoștință personal în cadrul activității unității;
- v) refuzul de a da relații în scris, tănuirea sau ascunderea unor fapte care prin natura lor constituie încălcări ale disciplinei muncii sau care sunt păgubitoare pentru instituția publică angajatoare constituie abatere disciplinară;
- w) să declare traseul de acasă la serviciu și de la serviciu acasă, mijlocul de transport și perioada de timp normală de deplasare;
- x) orice modificare a traseului se aduce la cunoștința angajatorului anterior și devine obligatoriu de la comunicarea acestuia la angajator;
- y) să cunoască și să respecte orice alte obligații prevăzute de lege, statutul de angajat, regulamentul intern sau alte reglementări interne, regulamentul de organizare și funcționare aprobat sau de legislația impusă de autorități în domeniul de activitate.

Art. 30.

- (1) Principiile generale care guvernează conduita profesională a personalului contractual din cadrul DGASPC Cluj sunt următoarele:
 - a) supremația Constituției și a legii, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;
 - b) prioritatea interesului public, în exercitarea funcției deținute;



- c) asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
 - d) profesionalismul, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
 - e) imparțialitatea și independentă, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții sunt obligate să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes altul decât interesul public, în exercitarea funcției deținute;
 - f) integritatea morală, principiu conform căruia persoanelor care ocupă diferite categorii de funcții le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției pe care o dețin sau să abuzeze în vreun fel de această funcție;
 - g) libertatea gândirii și a exprimării, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
 - h) cinstea și corectitudinea, principiu conform căruia în exercitarea diferitelor categorii de funcții ocupanții acestora trebuie să fie de bună-credință;
 - i) deschiderea și transparența, principiu conform căruia activitățile desfășurate în exercitarea diferitelor categorii de funcții sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor;
 - j) responsabilitatea și răspunderea, principiu potrivit căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții răspund în conformitate cu prevederile legale atunci când atribuțiile de serviciu nu au fost îndeplinite corespunzător.
- (2) În cadrul relațiilor în exercitarea funcției deținute, salariații D.G.A.S.P.C. Cluj vor respecta următoarele obligații, fără că acestea să fie limitative:
- a) sa dea dovadă de disciplină, atât în relațiile cu cetățenii, cât și în cadrul instituției în care își desfășoară activitatea;
 - b) să fie calm, amabil, politicos și respectuos, să aibă o atitudine demnă pe întreaga perioadă de realizare a relației cu publicul și în cadrul relațiilor cu colegii și șefii ierarhici;
 - c) în exprimarea opiniilor să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri;
 - d) să manifeste o atitudine pozitivă și răbdare în relația cu cetățeanul;
 - e) să folosească un limbaj adecvat și corect din punct de vedere gramatical;
 - f) sa formuleze răspunsuri legale, complete și corecte și să se asigure că acestea sunt înțelese de cetățean;
 - g) să ofere cetățeanului toate informațiile necesare în legătură cu drepturile legale și/sau nevoile sale, ori, la nevoie, să-l îndrume către serviciul de specialitate în vederea obținerii de informații detaliate;
 - h) să nu aducă atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și ale persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin întrebuițarea unor expresii jignitoare, dezvăluirea aspectelor vieții private sau formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase;
 - i) să nu solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcției deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceasta;
 - j) să întrerupă activitatea cu publicul numai în situația folosirii de către cetățean a unui limbaj trivial, a formulării de amenințări la adresa sa, ori a utilizării de către cetățean a violenței verbale/fizice, cu informarea șefului ierarhic.

Art. 31.

- (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
 - b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;
 - c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariați, sub rezerva legalității lor;

- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
 - e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, în condițiile Codului muncii, ale contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
 - f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau ale organizațiilor sindicale din unitate, având dreptul de apreciere și/sau dispoziție asupra măsurilor pe care le consideră necesare, după caz;
 - g) să dispună măsuri pentru evitarea risipei de orice fel; prevenirea, depistarea și sancționarea drastică a sustragerilor de bunuri din unitate precum și a oricăror neglijențe în păstrarea și administrarea bunurilor;
 - h) organizarea în conformitate cu legea a activității de primire, recepție și depozitare a bunurilor și a mărfurilor;
 - i) să stabilească regulile de acces în unitate;
 - j) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;
 - k) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din unitățile de asistență socială, pentru constituirea asociației patronale reprezentative;
 - l) să stabilească obiective de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
 - m) să evalueze salariatul după criteriile de evaluare conform prevederilor legale și/sau procedurale adoptate la nivel de unitate;
 - n) să întocmească proceduri, norme/ regulamente, coduri de conduită, să dea dispoziții care privesc procesul de muncă, organizarea activității și orice aspecte care țin de modul de organizare și funcționare conform prevederilor legale în vigoare;
 - o) să instaleze camere video, în interiorul și exteriorul unității, ca o măsură de precauție prevăzută de Legea nr. 333/2003, cu respectarea prevederilor legale în materie;
- (2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:**
- a) să informeze salariații asupra tuturor 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) angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de început și de sfârșit ale programului de lucru;
 - d) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
 - e) să comunice, cel puțin o dată pe an, salariaților situația economică și financiară a unității, în condițiile legii;
 - f) să se consulte cu Sindicatul UNIREA Cluj în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
 - g) 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;
 - h) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
 - i) să informeze angajatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat;
 - j) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
 - k) să asigure confidențialitatea și protecția datelor cu caracter personal ale salariaților;
 - l) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 26 alin. (1) lit. x din prezentul C.C.M;
 - m) asigurarea protecției personalului contractual împotriva amenințărilor, violențelor, faptelor de ultraj cărora le-ar putea fi victimă în exercitarea funcției publice sau în legătură cu aceasta;
 - n) respectarea prevederilor legale în legătură cu timpul de muncă, de odihnă, orele suplimentare, normele de securitate și sănătate a muncii, protecție socială, prevenirea riscurilor profesionale;
 - o) asigurarea egalității de șanse și tratament tuturor angajaților instituției, prevenirea oricărei

- forme de discriminare directă sau indirectă față de un salariat;
- p) asigurarea pregătirii și perfecționării profesionale a personalului, selecția, încadrarea și promovarea personalului potrivit cerințelor stabilite prin fișa postului pentru fiecare loc de muncă, în raport cu pregătirea profesională, cu respectarea criteriilor valorice de competență și probitate morală și profesională și să asigure salariaților acces periodic la formarea profesională;
 - q) crearea condițiilor necesare ridicării calității și eficienței întregii activități, care să corespundă schimbărilor determinate de progresul tehnico-științific, de noile cerințe manageriale;
 - r) asigurarea accesului direct la informațiile specifice pentru ca fiecare salariat să-și cunoască drepturile și îndatoririle ce-i revin în calitate de membru al colectivului instituției;
 - s) stabilitatea în muncă a fiecărui salariat, încadrarea și promovarea în muncă a personalului, în raport cu pregătirea profesională, cu respectarea criteriilor valorice de competență și probitate civică și profesională, stabilirea competențelor și atribuțiile acestuia, exercitarea controlului permanent asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu; folosirea rațională a forței de muncă în condițiile legii, în vederea realizării sarcinilor ce-i revin;
 - t) examinarea cu atenție a sugestiilor și propunerilor făcute de salariați în vederea îmbunătățirii activității în toate serviciile, precum și informarea acestora asupra modului de rezolvare, organizarea audiențelor la conducerea instituției pentru angajații proprii;
 - u) întărirea disciplinei în muncă, prin luarea de măsuri de îndreptare a lipsurilor și sancționarea celor care săvârșesc abateri;
 - v) respectarea dreptului de asociere în sindicate, recunoașterea dreptului la grevă, în condițiile legii, cu respectarea principiului continuității și celerității serviciului public;
 - w) luarea măsurilor de îmbunătățire a condițiilor de muncă, a mediului de muncă și respectarea normelor igienico-sanitare pentru protejarea sănătății și integrității fizice și psihice a angajaților; respectarea reglementărilor și asigurarea fondurilor și condițiilor necesare pentru efectuarea examenului medical la angajare, a controlului medical periodic și a examenului medical la reluarea activității, angajații nefiind implicați în nici un fel în costurile aferente.

Art. 32.

- (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.
- (2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.
- (3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:
 - a) durata contractului;
 - b) locul muncii;
 - c) felul muncii;
 - d) condițiile de muncă;
 - e) salariul;
 - f) timpul de muncă și timpul de odihnă.
- (4) Fișa de post a unui salariat poate fi modificată unilateral de către angajator pe perioada executării contractului individual de muncă numai cu informarea prealabilă și consultarea acestuia asupra noilor modificări care vor fi aduse, fără ca prin acestea să se modifice felul muncii. Fișa postului modificată este obligatorie pentru salariat de la data comunicării. Comunicarea se face personal la locul de muncă, iar în caz de refuz, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire. Împotriva fișei de post și/sau a modificării fișei de post salariatul poate face contestație în termen de 45 de zile de la data comunicării la tribunalul în a cărei circumscripție salariatul are domiciliul sau la tribunalul în a cărei circumscripție salariatul are locul de muncă.

Art. 33.

- (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.
- (2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte

drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

- (3) Pe durata delegării sporul pentru condiții de muncă se acordă corespunzător timpului lucrat la locul de muncă respectiv.

Art. 34.

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

Art. 35.

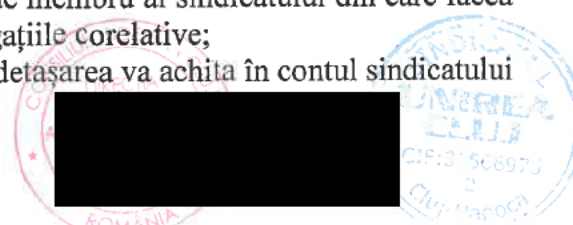
- (1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.
- (2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege.

Art. 36.

- (1) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.
- (2) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.
- (3) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.
- (4) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractual colectiv de muncă aplicabil.
- (5) Drepturile convenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.
- (6) Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.
- (7) Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.
- (8) Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea.
- (9) În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu își îndeplinește obligații legale, salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricărui dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Art. 37.

- (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:
 - a) angajatorul are obligația de a consulta Sindicatul Unirea Cluj, în legătură cu detașarea în altă unitate a oricărui salariat care face parte din sindicat;
 - b) salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;
 - c) 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;
 - d) pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare în condițiile legii;
 - e) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelate;
 - f) 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 sindicatului al cărui membru este, cu dovada acordului angajatului.

- (2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea Legii nr. 7/2023 privind unele măsuri de dezinstituționalizare a beneficiarilor din unitățile de asistență socială, la nivelul unităților, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
- (3) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu al salariatului și în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii și contractului colectiv de muncă aplicabil.
- (4) În cazul reorganizării sau desființării unor unități sau servicii sociale cu sau fără personalitate juridică sau a altor unități în care se desfășoară activitate de profil, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unități similare față de reședința fiecărui salariat.
- (5) Pentru perioada de delegare, angajatorul va asigura salariatului o indemnizație de delegare, conform prevederilor legale în vigoare.

Art. 38.

Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră definite de lege, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, la recomandare medicului de medicina muncii sau medicului de familie, după caz.

Art. 39.

- (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. 40.

- (1) La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.
- (2) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților Sindicatului Unirea Cluj.
- (3) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a informa, la cerere, reprezentanții Sindicatului Unirea Cluj, precum și de concluziile comisiei de disciplină în legătură cu sancțiunea stabilită, anterior emiterii deciziei.

Art. 41.

- (1) Regulamentul de organizare și funcționare al Comisiei de disciplină având ca obiect cercetarea abaterilor disciplinare săvârșite de personalul contractual din cadrul DGASPC Cluj se realizează cu consultarea Sindicatului UNIREA Cluj. Orice modificare a acestuia este supusă operațiunii de consultare cu Sindicatului UNIREA Cluj.
- (2) Din comisia de disciplină face parte și un reprezentant al organizației sindicale reprezentative sau, după caz, un reprezentant desemnat prin votul majorității personalului contractual pentru care este organizată comisia de disciplină, în cazul în care sindicatul nu este reprezentativ sau nu există sindicate constituite la nivelul unității.

Art. 42.

(1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

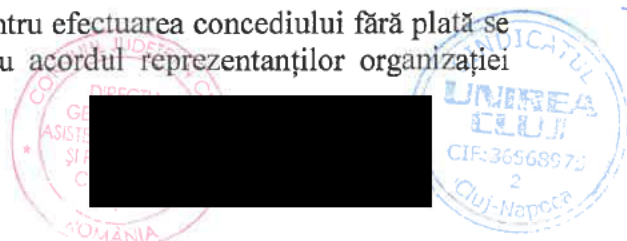
- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;



- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, potrivit dispozițiilor legale;
 - e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
 - f) forță majoră;
 - g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
 - h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori testările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reinnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
 - i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.
- (2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacante temporar pot fi scoase la concurs, în condițiile legii.

Art. 43.

- (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului în următoarele situații:
- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
 - b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
 - c) concediu paternal;
 - d) concediu pentru formare profesională;
 - e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organizațiilor sindicale și profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;
 - f) participarea la grevă;
 - g) concediu de acomodare
 - h) desfășurarea, pe bază de contract încheiat în condițiile legii, a unei activități specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist
- (2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația înregistrării a 3 zile consecutive de absențe nemotivate de la locul de muncă.
- (3) Salariații din unitățile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:
- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;
 - b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
 - c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.
- (4) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situații:
- a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;
 - b) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății;
 - c) pentru alte situații, până la 1 an, cu acordul organizației sindicale semnate ale prezentului contract colectiv de muncă;
 - d) în toate cazurile menționate mai sus, solicitarea pentru efectuarea concediului fără plată se va face înainte cu cel puțin 10 zile lucrătoare cu acordul reprezentanților organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate.



- (5) Concediile fără plată acordate în condițiile alin. (3) lit. a) nu afectează vechimea în muncă, fiind asimilate concediilor de formare.
- (6) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) și la art. 152¹ din Codul muncii ori absențării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152² din Codul muncii se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.
- (7) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale, în condițiile alin. (3).
- (8) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.
- (9) Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat și membru de sindicat.

Art. 44.

- (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:
 - a) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
 - b) în cazul întreruperii, reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
 - c) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;
 - d) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată;
 - e) pe durata detașării.
- (2) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structural sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

Art. 45.

- (1) Pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare a activității angajatorului salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, conform articolului 53 alin. (1) din Codul Muncii, în vigoare.
- (2) Pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare a activității unității din motive neimputabile salariatului, acesta se va afla la dispoziția angajatorului, care are oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității salariatului respectiv.

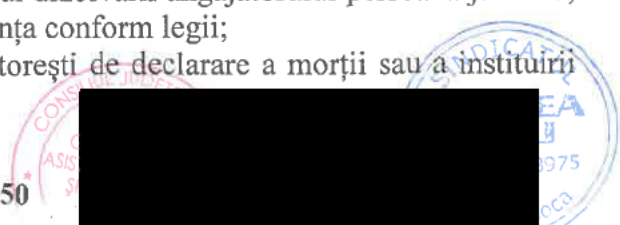
Art. 46.

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. 47.

- (1) Contractul individual de muncă încetează de drept:
 - a) la data decesului salariatului, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
 - b) la data rămânerii definitivă a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii tutelei speciale a salariatului;



- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariații care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;
 - d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
 - e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
 - f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
 - g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
 - h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
 - i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
 - j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.
- (2) Angajatorul nu poate îngreuna sau limita dreptul salariaților de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.
- (3) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

Art. 48.

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

Art. 49.

- (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. 50.

Este interzisă concedierea salariaților:



- a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale;
- c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (dreptul la informare), art. 18 alin. (1) (dreptul la informare în cazul desfășurării activității în străinătate), art. 31 (referitoare la perioada de probă sau de stagiu), art. 39 alin. (1) (drepturile salariatului), art. 85 (durata perioadei de probă) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor privind formarea profesională minimă obligatorie de către angajator) din Codul muncii.

Art. 51.

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
 - b) pe durata concediului pentru carantină precum și pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
 - c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
 - d) pe durata concediului de maternitate;
 - e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, salariații nu pot fi concediați pe motivul că salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, pe o perioadă de minim 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare;
 - f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
 - g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
 - h) pe durata efectuării concediului de odihnă;
 - i) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă;
 - j) pe durata concediului de acomodare;
 - k) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în condițiile legii;
- (2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării sau desființării angajatorului, în condițiile legii.

Art. 52.

- (1) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.
- (2) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale și de trecere în șomaj a salariaților concediați.
- (3) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar în lipsa acestora, reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Asistență Socială aplicabil, planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierilor din unitate.
- (4) La întocmirea planului de măsuri sociale, angajatorul este obligat să consulte reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar în lipsa acestora, a reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Asistență Socială aplicabil, pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceluiași organizații sindicale.

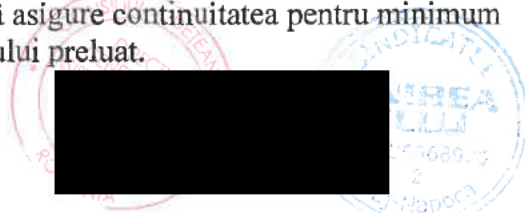
- (5) În cazul în care, adoptarea unor acte normative sau administrative determină disponibilizări în cazul reorganizării unităților de asistență socială, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații bănești, în condițiile legii.
- (6) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar în lipsa acestora, reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Asistență Socială aplicabil, va elabora un proiect de concediere. Proiectul de concediere va fi înaintat organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar în lipsa acestora, reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Asistență Socială aplicabil, Inspectoratului Teritorial de Muncă și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă.
- (7) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, organizațiile sindicale reprezentative la nivel de unitate, în lipsa acestora, reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Asistență Socială aplicabil, sunt obligate să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.
- (8) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 12 luni de la data închiderii, angajatorul fiind obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 12 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, acesta este obligat să reangajeze salariații concediați pe același locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.
- (9) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin.(8) nu își manifestă expres consimțământul în termen de 10 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

Art. 53.

- (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.
- (2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.
- (3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.
- (4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.
- (5) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele. În această perioadă, salariatul este obligat să își îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.
- (6) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceluiași criterii ca în cazul ocupării posturilor vacante.
- (7) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.
- (8) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.
- (9) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

Art. 54.

- (1) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării, transferului, potrivit legii, pentru unități sau servicii sociale, DGASPC Cluj va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat.



- (2) În situația prevăzută la alin. (1), ordonatorul principal de credite va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar în lipsa acestora, a reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Asistență Socială aplicabil.
- (3) În cazul externalizării serviciilor sociale este necesar avizul Sindicatului Unirea Cluj, reprezentativ la nivel de unitate, iar în lipsa acestora, reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Asistență Socială aplicabil, conform prevederilor legale.
- (4) Drepturile salariale ale personalului preluat și celelalte drepturi prevăzute în contractele colective de muncă se păstrează pe toată durata derulării contractului individual de muncă și se acordă cel puțin la nivelul prevăzut de reglementările în vigoare pentru unitățile publice.
- (5) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, angajatorul și Sindicatul Unirea Cluj vor stabili, de comun acord prin consultare, posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați, precum și criteriile de disponibilizare.

Art. 55.

- (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 declanșării plângerii penale împotriva angajatorului sau a sesizării altor instanțe judecătorești competente.
- (2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare conform legii, împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat sau împiedică activitatea sindicală a acestora.

CAPITOLUL III. CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIA MUNCII

Art. 56.

- (1) Instrucțiunile proprii privind securitatea și sănătatea în muncă se aplică tuturor salariaților D.G.A.S.P.C. Cluj, beneficiarilor și vizitatorilor și sunt elaborate cu respectarea prevederilor Legii nr. 319/2006 - Legea securității și sănătății în munca, cu modificările și completările ulterioare, publicată în Monitorul Oficial nr. 646 din 26 iulie 2006.
- (2) În accepțiunea legii, *protecția muncii* constituie un ansamblu de activități instituționalizate având ca scop asigurarea celor mai bune condiții în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității corporale și sănătății salariaților și a altor persoane participante la procesul de muncă.

Art. 57.

- (1) Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.
- (2) În mod deosebit, în scopul realizării obiectivelor prevăzute la alineatul (1), lucrătorii au următoarele obligații:
 - a) să utilizeze corect aparatura, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte echipamente;
 - b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;
 - c) să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale aparatului, instalațiilor tehnice și clădirilor, și să utilizeze corect aceste dispozitive;
 - d) să comunice imediat angajatorului și/sau angajaților desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea angajaților, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție;



- e) să aducă la cunoștința șefului ierarhic direct și/sau angajatorului accidentele suferite de propria persoană;
- f) să coopereze cu angajatorul și/sau cu angajații desemnați, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor;
- g) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul și/sau cu angajații desemnați, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate, în domeniul său de activitate;
- h) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;
- i) să dea relațiile solicitate de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari.

Art. 58.

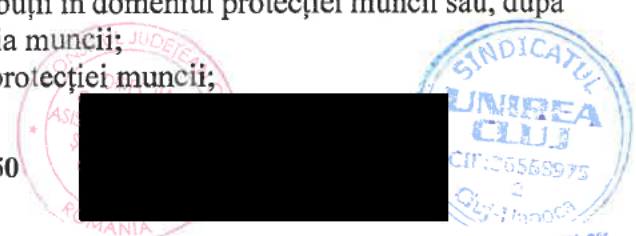
- (1) Pentru asigurarea securității unității și prevenirea unor acte de indisciplină, accesul în incinta instituției publice se face doar în intervalul programat pentru desfășurarea activității sau în afara programului cu acordul șefului ierarhic superior. Incinta unității poate fi prevăzută cu videocamere de monitorizare video pentru scopul monitorizării accesului și securității spațiilor și bunurilor instituției publice.
- (2) Existența sistemului de supraveghere video va fi semnalată prin intermediul unei pictograme care să conțină o imagine reprezentativă cu vizibilitate suficientă și poziționată la o distanță rezonabilă de locurile unde sunt amplasate echipamentele de supraveghere video.
- (3) Monitorizarea video se va face numai în spații strict determinate de conducerea unității, în conformitate cu regulile aplicabile în domeniu.

Art. 59.

- (1) Locurile de muncă și categoriile de personal, precum și mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă se stabilesc în condițiile legii având la bază buletinele de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă. Locurile de muncă vor fi reevaluate și/sau reexpertizate la cererea uneia dintre părți.
- (2) Cheltuielile privind expertizarea locurilor de muncă se suportă de către angajator, în limita fondurilor alocate.

Art. 60.

- (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituirea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă conform art. 175-191 Codul muncii, în vigoare.
- (2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă potrivit art. 183 și următoarele Codul Muncii, potrivit Legii nr. 319/2006, Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006, la nivelul unităților vor fi desemnați reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă conform Procedurii nr. 1007/2007, și se va organiza Comitetul de securitate și sănătate în muncă, constituit din:
 - a) angajator sau reprezentantul legal și/sau reprezentanții săi, în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor;
 - b) medicul de medicina muncii;
 - c) reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă.
- (3) În stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:
 - a) măsurile preconizate trebuie să vizeze asigurarea unor condiții optime în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității corporale, a sănătății salariaților și, numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, să se procedeze la compensări bănești sau de oricare altă natură;
 - b) măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă și prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, stabilind personalul cu atribuții în domeniul protecției muncii sau, după caz, se va organiza un compartiment de protecția muncii;
 - c) măsuri de instruire și propagandă în domeniul protecției muncii;



- d) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea Sindicatului UNIREA Cluj, ca parte semnatară a prezentului CCM;
- e) părțile sunt de acord că, în sistemul de asistență socială, condiții corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea bazei materiale a activității instructiv-educative, a medicamentelor, materialelor sanitare, instrumentarului, aparaturii, documentelor specifice muncii, potrivit legii.

Art. 61.

- (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.
- (2) Dacă angajatorul apelează la persoane sau servicii externe, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.
- (3) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.
- (4) Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, salariații beneficiază, după caz, în condițiile legii, de: sporuri la salarii de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație specifică, concedii suplimentare, reducerea vârstei de pensionare, echipamente și materiale de protecție gratuită, în condițiile legii.

Art. 62.

- (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 angajatorului;
 - b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;
 - c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
 - d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.
- (2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

Art. 63.

- (1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.
- (2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:
 - a) evitarea riscurilor;
 - b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
 - c) combaterea riscurilor la sursă;
 - d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
 - e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
 - 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. 64.

- (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 comitetul de securitate și sănătate în muncă, precum și în cadrul serviciului intern de



prevenire și protecție, constituite la nivelul unității, în condițiile legii.

Art. 65.

Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, conform art. 179 din Codul Muncii.

Art. 66.

- (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.
- (2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.
- (3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.
- (4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.
- (5) În condițiile legii, activitatea de instruire se poate realiza de către personalul desemnat în acest scop prin dispoziția conducerii instituției, în cadrul compartimentului intern de prevenire și protecție, acesta cuprinzând totalitatea resurselor materiale și umane alocate pentru efectuarea activităților de prevenire și protecție în întreprindere și/sau unitate sau de către un serviciu extern de prevenire și protecție.

Art. 67.

- (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. 68.

- (1) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă, instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea utilizării cu orice titlu a substanțelor și preparatelor periculoase pentru salariați.
- (2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

Art. 69.

- (1) Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.
- (2) În baza recomandărilor medicului de medicina muncii, în scopul asigurării protecției salariaților, angajatorul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă sau schimbarea felului muncii, pe posturi vacante compatibile cu pregătirea profesională, în funcție de nevoile unității.

Art. 70.

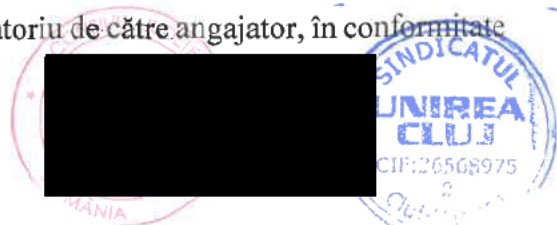
Părțile convin că acordarea unor servicii de asistență socială de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în sistemul național de asistență socială.

Art. 71.

Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în mod clar și concret, în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.

Art. 72.

- (1) Reducerea timpului normal de lucru se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.



- (2) Echipamentul de protecție și materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unor servicii de asistență socială corespunzătoare.
- (3) Reducerea timpului normal de lucru, de la 8 ore la 7 ore pe zi, se acordă obligatoriu de către DGASPC Cluj în conformitate cu prevederile Anexei nr.6 la prezenta CCM.
- (4) Reducerea timpului normal de lucru acordată conform alin.(3) nu afectează nivelul veniturilor salariale și vechimea în muncă. Se introduce aliniat nou.

Art. 73.

- (1) Angajatorul este obligat să asigure, la termenele legale și ori de câte ori este necesar, examinarea medicală gratuită și completă, precum și decontarea analizelor medicale necesare desfășurării activității profesionale ale salariaților, care impun recomandarea medicului de medicină a muncii.
- (2) 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), în funcție de recomandarea medicului de medicina muncii.
- (3) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator, cel puțin o dată într-un an, refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.
- (4) La nivelul unității se pot asigura și alte prestații medico-sanitare pentru salariații D.G.A.S.P.C. Cluj, cu consultarea Sindicatului UNIREA Cluj și sub rezerva încadrării în fondurile bugetare alocate cu această destinație.

Art. 74.

- (1) DGASPC Cluj va asigura în limita a 500 lei/angajat decontarea achiziției de către angajații care folosesc în mod obișnuit un echipament cu ecran de vizualizare pe o durată semnificativă a timpului normal de lucru, în baza cererii formulate de angajat, a documentului medical eliberat de medicul specialist precum și bonul fiscal/factura/chitanța care să ateste achiziționarea ochelarilor precum și fișa de aptitudini eliberată de către medicul de medicina muncii cu care angajatorul are contract unde este stipulat termenul de „corecție optică”.
- (2) În sensul prevederilor alin. (1), se va parcurge procedura stabilită în H.G. nr. 64/2025 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor art. V alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2024 privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară, precum și reglementarea unor aspecte organizatorice, în vigoare.

Art. 75.

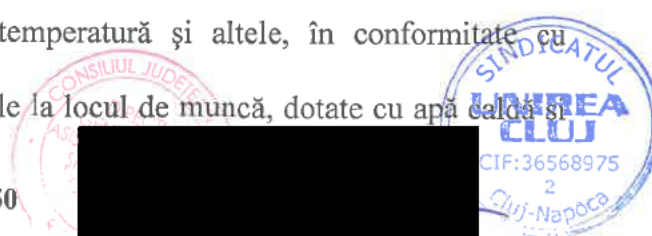
- (1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator. Condițiile concrete și criteriile de acordare a acestor echipamente de protecție vor fi stabilite de angajator, cu consultarea Sindicatului UNIREA Cluj. Angajatorul va face demersuri și va prevedea sursele pentru echipament în bugetul de venituri și cheltuieli.
- (2) La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

Art. 76.

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

Art. 77.

- (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri:
 - a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
 - b) asigurarea condițiilor de mediu, umiditate, temperatură și altele, în conformitate cu prevederile legale.
- (2) Angajatorul asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și



apă rece, precum și alte materiale igienico sanitare.

- (3) Materialele igienico-sanitare se acordă obligatoriu și gratuit salariaților în scopul asigurării igienei și protecției personale, în completarea măsurilor generale luate pentru prevenirea unor îmbolnăviri profesionale. Trusele sanitare de prim ajutor medical constituie materiale igienico-sanitare.
- (4) Angajatorul va asigura diminuarea treptată, până la eliminarea totală, a emisiilor poluante din unitate.
- (5) Angajatorul pune în mod gratuit la dispoziția salariatului un echipament de protecție și materiale igienico sanitare, conform normativelor legale. Echipamentul de lucru se acordă salariatului în condițiile stabilite în cadrul Comisiei paritare.
- (6) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială, contravaloarea acesteia se suportă integral de către angajator.

Art. 78.

- (1) Angajatorul răspunde de preluarea și efectuarea lucrărilor de construcții, de reparație sau modernizare în condiții care să asigure locuri de muncă organizate conform principiilor securității și sănătății în muncă.
- (2) În acest scop, angajatorul va asigura buna funcționare a instalațiilor și echipamentelor electrice, căi de acces, de circulație și de evacuare în caz de pericol iminent, scări și balustrade, lifturi, dimensionare suprafețe de lucru, instalații tehnice și utilitare, ergonomia locului de muncă, microclimat, iluminare.
- (3) În caz de pericol, trebuie să fie posibilă evacuarea rapidă și în cea mai mare siguranță posibilă a salariaților de la toate punctele de lucru. Căile de acces de urgență și ieșirile cu destinație de urgență trebuie să fie puse în evidență prin indicatoare de securitate; indicatoarele de securitate trebuie amplasate în locurile cele mai potrivite pentru a putea fi observate de cât mai mulți dintre angajați.
- (4) Căile de acces de urgență și ieșirile, precum și căile de circulație și ușile de acces spre acestea, trebuie să fie libere de orice obstacole, astfel încât să poată fi utilizate în orice moment fără dificultate. Ușile de ieșire în caz de urgență trebuie să se deschidă spre exterior; acestea nu trebuie să fie încuiate, astfel încât să poată fi deschise imediat și cu ușurință de către orice persoană care ar avea nevoie în caz de pericol iminent.

Art. 79.

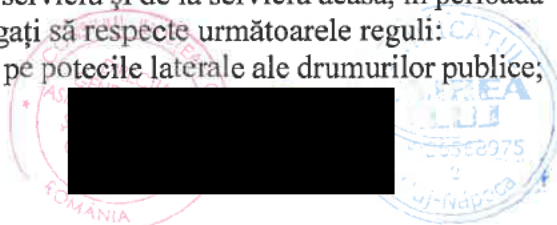
În ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă a salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează, angajatorul va asigura la locul de muncă măsuri privind igiena, protecția sănătății și securitatea muncii a acestora conform prevederilor legale.

Art. 80.

- (1) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități, a concediului paternal sau a concediului de îngrijitor, salariața/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.
- (2) La revenirea la locul de muncă în condițiile prevăzute la alin. (1), salariața/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată este de 5 zile lucrătoare.
- (3) Programul de reintegrare profesională se stabilește de către șeful de centru (superiorul ierarhic direct) și are ca scop adaptarea progresivă a salariatului/salariaței la cerințele și activitățile specifice de la locul de muncă corespunzător funcției ocupate și presupune ca în cadrul programului de lucru, pe durata programului de reintegrare, timpul alocat prestării efective a activității să alterneze cu timp alocat luării la cunoștință a legislației în domeniul de activitate al funcției și a procedurilor documentate utilizate la nivelul activității.

Art. 81.

- (1) În timpul deplasării pe traseul normal de acasă la serviciu și de la serviciu acasă, în perioada de timp normală de deplasare, salariații sunt obligați să respecte următoarele reguli:
 - a) Să circule numai pe trotuare, iar în lipsa acestora, pe potecile laterale ale drumurilor publice;



- b) Să nu circule pe autostrăzi și pe partea carosabilă a drumurilor naționale de tip «E» (deschise traficului internațional);
 - c) Să circule numai pe partea stângă a drumurilor publice, dacă acestea nu au trotuare sau poteci;
 - d) Să traverseze drumurile publice prin locurile unde sunt indicatoare sau marcaje pentru trecerea pietonilor, iar în orașe unde asemenea indicatoare sau marcaje lipsesc, pe la colțul străzilor, după ce s-au asigurat că nu există vreun pericol ; traversarea drumurilor publice se face perpendicular pe axa acestora;
 - e) Să nu urce, să nu coboare și să nu deschidă ușile autovehiculului de transport în comun în timpul mersului;
 - f) Să nu călătorească pe scările sau părțile laterale ale caroseriei tramvaielor, troleibuzelor, autobuzelor sau altor mijloace de transport ori stând în picioare în caroseria autocamioanelor sau remorcilor;
 - g) Să nu distragă, prin discuții, atenția conducătorilor autovehiculelor de transport;
 - h) Să folosească numai acele culoare și scări rulante de acces la peroanele amenajate pentru urcare/coborâre în mijloacele de transport subteran (metrou) sau de suprafață (metrou ușor) ; călătorii nu vor urca sau coborî din ramele acestor mijloace de transport după ce a fost comunicată comanda de închidere a ușilor de acces ale garniturii respective;
 - i) Să respecte toate indicațiile de utilizare ale ascensoarelor clădirilor în care locuiesc pe timpul deplasării la/de la locul de muncă;
 - j) La deplasarea la/de la loc de muncă/domiciliu cu autovehiculul proprietate personală să respecte legislația specifică circulației pe drumurile publice, astfel încât să protejeze propria persoană și pe ceilalți participanți la traficul auto.
- (2) Regulile de la aliniatul anterior se aplică și în situația deplasărilor în teren în cadrul programului de lucru zilnic a salariatului.

Art. 82.

În vederea menținerii stării de sănătate a angajaților în perioadele cu temperaturi externe ridicate, angajatorul va asigura cu promptitudine un program de lucru adecvat și facilități conform O.U.G. nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă (Ex. apa minerala-vara, ceai cald-iarna, etc.).

Art. 83.

- (1) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a salariatelor gravide, mame sau lăuze angajatorul va asigura aplicarea prevederilor legale privind protecția maternității la locul de muncă conform O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare.
- (2) În scopul asigurării protecției maternității la locul de muncă, salariatele gravide și/sau mamele, lăuzele sau care alăptează pentru a beneficia de aceste măsuri trebuie să informeze în scris angajatorul asupra stării lor fiziologice astfel:
 - a) salariața gravidă va anunța în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate, va depune în copie Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei – document medical, completată de medic, însoțită de o cerere care conține informații referitoare la starea de maternitate și solicitarea de a i se aplica măsurile de protecție prevăzute de lege; documentul medical va conține constatarea stării fiziologice de sănătate, data prezumtivă a nașterii, recomandări privind capacitatea de muncă a acesteia pe timp de zi/noapte, precum și în condiții de muncă insalubre sau greu de suportat;
 - b) salariața lăuză, care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie respectiv a concediului postnatal obligatoriu de 42 de zile, sau după caz a 84 de zile ale concediului de lăuzie, va solicita angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie/medicul specialist, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut;
 - c) salariața care alăptează, la reluarea activității după efectuarea concediului de lăuzie, va anunța angajatorul în scris cu privire la începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie/medicul specialist în

acest sens care va cuprinde și recomandări cu privire la capacitatea de muncă a acesteia.

CAPITOLUL IV. SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 84.

- (1) În scopul salarizării și acordării drepturilor prevăzute de lege și în prezentul Contract colectiv de muncă, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acoperirii acestora, înainte de adoptarea bugetului D.G.A.S.P.C. Cluj, în condițiile legii.
- (2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, etnie, culoare, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.
- (3) Angajatorul este obligat să cuprindă în bugetul de venituri și cheltuieli toate drepturile salariale prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă și a sporurilor avute în plată la momentul negocierii, precum și să facă demersurile necesare în vederea atragerii fondurilor respective, în condițiile bugetului aprobat.
- (4) Salariile se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale angajatorilor.
- (5) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, cel mai târziu la data de 12 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

Art. 85.

- (1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi prevăzute în bugetul instituției de către DGASPC Cluj astfel încât să acopere integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate. Proiectul va fi întocmit în urma consultărilor cu reprezentanții sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă și este supus aprobării de către autoritățile competente.
- (2) Proiectul de buget va fi întocmit în urma consultărilor cu reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar în lipsa acestora, cu reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Asistență Socială aplicabil, cu cel puțin 15 zile înainte de trimiterea spre aprobare.
- (3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, gen, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, etnie, culoare, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.
- (4) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale, conform legislației în vigoare și prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 86.

Pentru locurile de muncă cu condiții grele, deosebit de periculoase și periculoase, condiții vătămătoare, condiții de încordare psihică, din mediul rural, din zonele izolate sau unde atragerea personalului se face cu greutate etc., sporurile se stabilesc potrivit legislației în vigoare.

Art. 87.

- (1) Deplasarea în interesul serviciului cu mijloace proprii de transport este supusă aprobării conducătorului unității, iar decontarea cheltuielilor de transport se realizează cu respectarea prevederilor legale în materie.
- (2) Decontarea altor cheltuieli se va realiza conform legislației în vigoare.
- (3) Personalul de specialitate care își desfășoară activitatea în centrele publice din mediul rural, de zi și rezidențiale pentru copiii și adulții cu handicap, beneficiază de decontarea cheltuielilor de transport dus-întors de la domiciliu, sumele necesare acordării acestor drepturi fiind asigurate din bugetul DGASPC Cluj.
- (4) Asistenții maternali profesioniști beneficiază de decontarea cheltuielilor de transport și cazare, în cazul în care deplasarea se face în interesul copilului aflat în plasament, în condițiile stabilite pentru personalul din sectorul bugetar.



- (5) Angajații beneficiază de plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în interesul serviciului cu mijloace proprii de transport cu aprobarea conducătorului unității.
- (6) Angajații beneficiază în perioada 2024 - 2026 de vouchere de vacanță în cuantum de 1.600 lei pentru un salariat, conform Legii nr. 296/2023.
- (7) Regulile de acordare a voucherelor de vacanță pentru instituțiile bugetare se stabilesc în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Art. 88.

Angajatorul este obligat să asigure condițiile de muncă necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce-i revin.

Art. 89.

- (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. 90.

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

CAPITOLUL V. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 91.

- (1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.
- (2) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență ori de câte ori se solicită acest lucru.
- (3) Ședințele de lucru se vor desfășura în timpul programului de lucru cu personalul de serviciu, prezent în acea zi la muncă.

Art. 92.

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

Art. 93.

- (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. 94.

- (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 6 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.
- (3) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin.(2) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

Art. 95.

- (1) Programul de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unităților.

- (2) Regulamentul intern se aprobă cu consultarea Sindicatului UNIREA Cluj și se aduce la cunoștința fiecărui salariat, în condițiile art. 9 din prezentul C.C.M.
- (3) Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.
- (4) Prevederile alin. (3) sunt prevăzute prin intermediul graficului de lucru (programării lunare a activității), ce trebuie afișat cel târziu cu 5 zile înainte de sfârșitul lunii anterioare pentru luna următoare.

Art. 96.

- (1) Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.
- (2) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture/schimburi de 8 și 12 ore.
- (3) În cazul personalului contractual încadrat prin contract individual de muncă în cadrul serviciilor sociale aparținând DGASPC Cluj conform structurii organizatorice aprobate care însoțește beneficiarii în tabere/excursii sau alte situații similare, pe perioada delegării, se stabilește următorul mod de organizare a muncii:
 - a) Timpul de muncă zilnic este de 12 ore/zi din care 8 ore reprezintă durata normală a timpului de muncă, iar 4 ore reprezintă ore suplimentare;
 - b) Orele suplimentare astfel acumulate de salariat se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora;
 - c) Zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă.

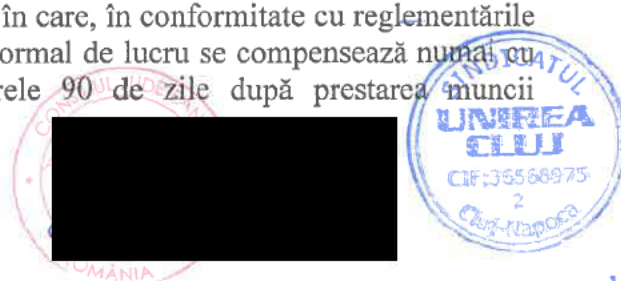
Art. 97.

Angajații DGASPC Cluj beneficiază de 15 minute pauză de masă, inclusă în durata zilnică normală a timpului de muncă.

Art. 98.

- (1) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.
- (2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.
- (3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora.
- (4) În lipsa solicitării scrise pentru efectuarea de muncă suplimentară personalul angajat nu are obligația prezentării la locul de muncă și prestării activității. Munca prestată de salariat în aceste condiții nu constituie muncă suplimentară și nu există nici o obligație de plată de către angajator.
- (5) 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, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător.
- (6) Prevederile prezentului articol nu se aplică persoanelor salarizate prin plată cu ora, prin cumul de funcții în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice ori persoanelor angajate cu timp parțial.

Art. 99. Conform art. III alin. (1) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 156/2024, prin derogare de la prevederile art. 21 alin. (2) - (6) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2025, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție, de conducere și de înalți funcționari publici, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se compensează numai cu timp liber corespunzător acestora în următoarele 90 de zile după prestarea muncii suplimentare.



Art. 100.

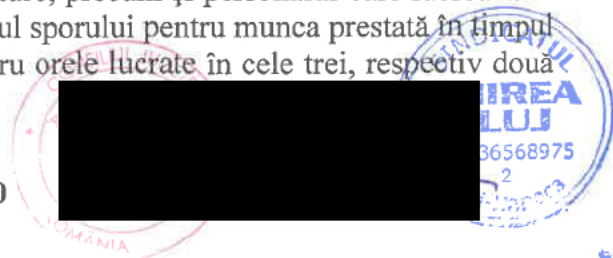
- (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:
 - a) 1 și 2 ianuarie;
 - b) 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
 - c) 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
 - d) 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
 - e) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
 - f) Prima și a doua zi de Paști;
 - g) 1 mai;
 - h) 1 iunie;
 - i) Prima și a doua zi de Rusalii;
 - j) Adormirea Maicii Domnului;
 - k) 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâichemat, Ocrotitorul României;
 - l) 1 decembrie;
 - m) prima și a doua zi de Crăciun;
 - n) două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora cu informarea prealabilă angajatorului.
- (2) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.
- (3) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.
- (4) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.
- (5) Până la data de 15 ianuarie a fiecărui an, se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul din sistemul bugetar, zilele lucrătoare pentru care se acordă zile libere, zile care precedă și/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, prevăzute la alin. (1), precum și zilele în care se recuperează orele de muncă neefectuate.

Art. 101.

- (1) Munca prestată de personalul din unitățile de asistență socială în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite.
- (2) Munca astfel prestată și plătită nu se compensează și cu timp liber corespunzător, conform art. 2 alin. 1-2, cap. II, anexa nr. II din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 102.

- (1) La unitățile unde programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.
- (2) Se consideră muncă prestată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 și 6.00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.
- (3) Este considerat program în ture sistemul 8/12 și 12/24 ore, salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineață, de după-amiază, de noapte, în decursul unei luni, cu respectarea graficului de prezență conform planificării.
- (4) În unitățile de asistență socială unde activitatea se desfășoară fără întreruperi, în trei ture, personalul care lucrează lunar în toate cele trei ture, precum și personalul care lucrează în două ture în sistem de 12 cu 24 vor primi, în locul sporului pentru munca prestată în timpul nopții un spor de 15% din salariul de bază pentru orele lucrate în cele trei, respectiv două ture.



Art. 103.

- (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 zile lucrătoare.
- (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.
- (3) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se considera perioade de activitate prestată.
- (4) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar, când nu este posibil, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.
- (5) Salariații au dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.
- (6) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat în funcție de vechimea în muncă conform Anexei nr. 7.
 - a) pentru o vechime de 0-1 an (neîmplinit la data începerii concediului) - 21 de zile lucrătoare;
 - b) pentru o vechime de 1-5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
 - c) pentru o vechime de 5-10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
 - d) pentru o vechime de 10-15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
 - e) pentru o vechime de 15-20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;
 - f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.
- (7) Concediile de odihnă de la alin. (6) pct. b), c), d), e) și f) se suplimentează cu 3 zile la împlinirea vechimii de 5 ani în aceeași unitate, respectiv cu 5 zile suplimentare la împlinirea a 10 ani de vechime în instituție.
- (8) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar, angajatorul are obligația de a asigura o tranșă de minimum 10 zile lucrătoare.
- (9) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar în lipsa acestora, a reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Asistență Socială aplicabil, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.
- (10) La cererea salariatului, indemnizația de concediu poate fi inclusă în drepturile salariale ale lunii în care se efectuează concediul de odihnă.

Art. 104.

- (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.
- (2) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.
- (3) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152² din Codul muncii se consideră perioade de activitate prestată.

Art. 105.

- (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.
- (2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.
- (3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.
- (4) În calculul indemnizației de concediu de odihnă intră și drepturile salariale aferente indemnizației de hrană, în condițiile legii.
- (5) Pe perioada concediului de odihnă efectuat de asistentul maternal împreună cu copilul/copiii din plasament, acesta va primi o indemnizație suplimentară egală cu salariul brut lunar convenit, calculată la numărul de zile de concediu de odihnă efectuat.

Art. 106.

- (1) Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.
- (2) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.
- (3) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente, care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art. 107.

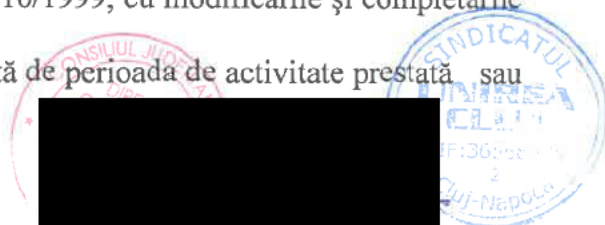
- (1) DGASPC Cluj are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.
- (2) Pe durata perioadei prevăzută la alin. (1) salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.
- (3) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor sunt prevăzute de Ordinul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale nr. 2172/3829/2022 privind acordarea concediului de îngrijitor.

Art. 108.

- (1) Concediul paternal este concediul plătit de 10 zile lucrătoare acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.
- (2) Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.
- (3) Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.
- (4) În sensul prevederilor alin. (2), precum și al alin. (3), prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

Art. 109.

- (1) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.
- (2) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.



- (3) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 100 alin.1, se majorează cu 5 zile lucrătoare.
- (4) Tatăl poate beneficia de prevederile alin. (3) pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.
- (5) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al angajatorului și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.
- (6) Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.
- (7) În cazul decesului mamei copilului în timpul nașterii sau în perioada concediului de lăuzie, tatăl copilului beneficiază de restul concediului neefectuat de către mamă.

Art. 110.

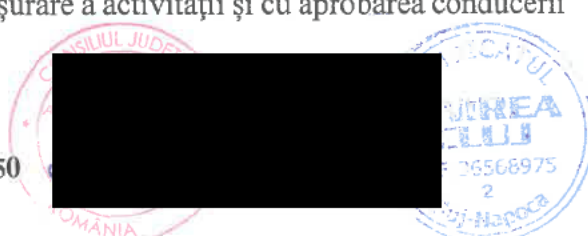
- (1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.
- (2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.
- (3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

Art. 111.

Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la art.43 alin. (3) și (4), până la maxim 90 de zile calendaristice pe an, cumulat sau fracționat în maximum 3 tranșe, fără a perturba activitatea unității, cu avizul șefului ierarhic superior și aprobarea conducerii instituției.

Art. 112.

- (1) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:
 - a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria salariatului;
 - b) 3 zile lucrătoare pentru nașterea unui copil;
 - c) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria unui copil/ adopția;
 - d) 3 zile lucrătoare pentru decesul soției/soțului salariatului sau al unei rude de până la gradul al III-lea a salariatului ori a soțului/soției acestuia, inclusiv;
 - e) 1 zi lucrătoare pentru controlul medical anual și analize, cu adevărită;
 - f) donatorii de sânge, conform legii;
 - g) 1 zi liberă pentru îngrijirea sănătății copilului ce se va recupera, în condițiile Legii nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului.
- (2) În cazul prevăzut de alin.1 lit. d), zilele libere plătite se acordă la cererea salariatului însoțită de documente justificative în cel mult 3 zile de la data înhumării defunctului.
- (3) Conform art.143 din Codul Muncii salariații DGASPC Cluj vor beneficia, la cerere, de o zi lucrătoare liberă cu ocazia zile de naște a salariatului, la data respectivă sau în cursul lunii. Ziua liberă cu ocazia zilei de naște se acordă cu aprobarea șefului ierarhic superior și este supusă recuperării în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.
- (4) Președintele, președintele de ramură, vicepreședintele și secretatul general ai Sindicatului UNIREA Cluj pot beneficia anual, proporțional cu timpul efectiv lucrat, la cerere de reducerea programului de lucru cu 10 zile lucrătoare/an, în scopul realizării activităților sindicale, fără ca aceasta să afecteze buna desfășurare a activității și cu aprobarea conducerii instituției.



CAPITOLUL VI. PROTECȚIA SOCIALĂ A SALARIAȚILOR

Art. 113.

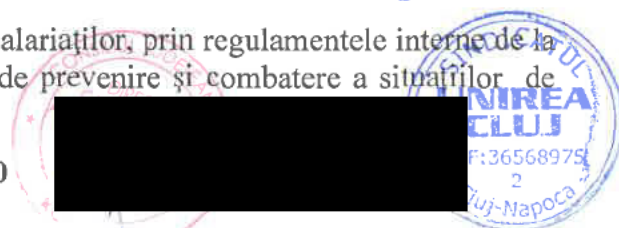
- (1) În condițiile legii, în cazurile în care se procedează la reduceri de personal, cu consecința încetării raporturilor de muncă a cel puțin 100 de salariați, angajatorul și organizația sindicală, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă pot stabili, de comun acord, posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați, precum și criteriile de disponibilizare.
- (2) 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 limită de vârstă;
 - c) persoanele care împlinesc condițiile de pensionare anticipată și anticipată parțială;
 - d) persoanele care au fost sancționate disciplinar, în mod repetat, în ultimele 12 luni;
 - e) persoanele care au fost angajate în cadrul unității în ultimele 12 luni.
- (3) 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, dacă soții nu convin altfel;
 - b) măsura să afecteze în ultimul rând membrii familiilor monoparentale care au în îngrijire copii, precum și salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionarea anticipată sau anticipată parțială.
- (4) 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. 114.

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

Art. 115.

- (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 Sindicatului UNIREA Cluj, semnatar al prezentului C.C.M., I.T.M. și al D.S.P. de apariția acestor boli.
- (3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul I.T.M.
- (4) Reprezentanții Sindicatului UNIREA Cluj 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.
- (5) Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de



intimidare, discriminare, violență și hărțuire de orice fel (verbală, morală, psihică, sexuală, etc.) la locul de muncă.

CAPITOLUL VII. FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 116.

- (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) Formarea profesională, a tuturor categoriilor de salariați, va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului, urmând ca toate sumele necesare să fie prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.
- (3) Dobândirea unei specialități și/sau lărgirea domeniului de competență a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.
- (4) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului, conform legislației în vigoare.

Art. 117.

- (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:
 - a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
 - b) obținerea unei calificări profesionale;
 - c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
 - d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
 - e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
 - f) prevenirea riscului șomajului;
 - g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.
- (2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Art. 118.

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

Art. 119.

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

Art. 120.

- (1) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații conform legii.
- (2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajator.
- (3) Angajatorul va pune la dispoziția tuturor angajaților și categoriilor de personal vizate, în timp util, toate informațiile privind cursuri de formare și/sau specializare, workshop-uri, conferințe, etc., ce au legătură cu domeniul de activitate al acestora.
- (4) Angajatorul poate să permită accesul angajaților la cursuri, conferințe, workshop-uri și orice alte activități care au legătură cu domeniul de calificare și/sau în care activează, organizate de către angajator sau alte organisme juridice, ori identificate și suportate de către salariat, pentru asigurarea dezvoltării și formării profesionale continue, fără afectarea bunului mers al activității.



- (5) Angajatorul nu poate condiționa salariații la utilizarea zilelor de odihnă și de concediu de odihnă pentru participarea la activitățile de formare profesională.

Art. 121.

- (1) Salariații beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 154-158 din Codul muncii, în vigoare.
- (2) În cazul în care unitatea/instituția nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore. În această perioadă salariatul va beneficia de o indemnizație de concediu calculată ca și în cazul concediului de odihnă.
- (3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediu plătit prevăzut de alin. (2) se stabilește de comun acord cu angajatorul.
- (4) Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului cu cel puțin 15 zile înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.
- (5) Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în cea ce privește drepturile cuvenite salariatului altele decât salariu.
- (6) Planul de formare profesională va fi elaborat anual de către angajator, în condițiile legii.

Art. 122.

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

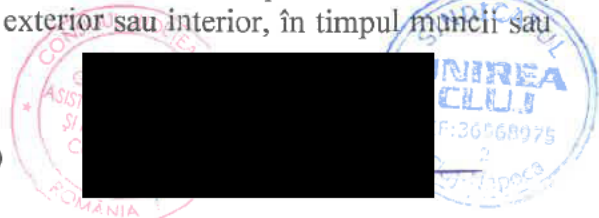
CAPITOLUL VIII. DREPTURILE SINDICATULUI UNIREA CLUJ

Art. 123.

- (1) Părțile semnatare ale prezentului contract, în calitate de parteneri sociali permanenți, recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprimă civilizată, utilizându-se un limbaj adecvat.
- (2) Angajatorul recunoaște dreptul sindicatelor afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea lor și de a-și formula programe proprii de acțiune, în condițiile legii.
- (3) Este interzisă orice intervenție a angajatorului de natură a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).
- (4) Angajatorul se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale existente și față de reprezentanții sau membrii acestora.
- (5) Angajatorul se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.
- (6) La cerere, membrul de sindicat poate fi asistat de reprezentantul organizației sindicale din care face parte în cadrul cercetărilor desfășurate de organizațiile profesionale.

Art. 124.

- (1) Angajatorul se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecției personalului de amenințări/agresiuni fizice sau verbale din partea beneficiarilor, aparținătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.



- (2) Părțile recunosc că salariații nu-și pot desfășura activitatea în parametrii contractuali dacă lucrează în condiții de amenințări/agresiuni fizice și/sau verbale.

Art. 125.

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

Art. 126.

Reprezentanții sindicatului reprezentativ la nivel de unitate, iar în lipsa acestora, reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Asistență Socială aplicabil, participă în calitate de observatori la ședințele Colegiului Director al unităților, inclusiv la ședințele organizate de conducerea unității cu salariații având statut de invitați.

Art. 127.

- (1) Părțile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a dispozițiilor legale în materie.
- (2) Conducerea instituției va depune toate diligențele pentru obținerea bugetului necesar în vederea bunei funcționări a unității. La data semnării contractului angajații au un drept de creanță asupra sumelor reprezentând quantumul bănesc al drepturilor câștigate.
- (3) La cererea expresă a sindicatelor afiliate federațiilor sindicale semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă acestea pot fi asistate de reprezentanții federațiilor sindicale și confederației la care sunt afiliați, în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

Art. 128.

- (1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 171 și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore. Cu acordul părților termenul poate fi modificat. Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă toate documentele necesare susținerii activității sindicale.
- (2) Hotărârile colegiului director al DGASPC Cluj vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar în lipsa acestora, reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Asistență Socială aplicabil.

Art. 129.

- (1) Angajatorul poate să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și dotările necesare funcționării Sindicatului Unirea Cluj, în limitele convenite între părți.
- (2) Încasarea cotizației se face prin reținere pe statul de plată, în baza acordului scris a salariatului, membru al Sindicatului UNIREA Cluj sau al unei organizații sindicale legal constituite, în quantumul consemnat în acordul dat de fiecare salariat, iar suma reținută se va vira în contul organizației sindicale. Reținerea cotizației, virarea acesteia în contul sindicatului și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.
- (3) Încetarea reținerii pe statul de plată a cotizației de sindicat se face în baza cererii scrise a salariatului și se va opera începând cu luna ulterioară înregistrării cererii.

Art. 130.

Cotizația plătită de membrii organizației sindicale, în quantum de până la 1% din venitul brut este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit. Angajatorul poate opri pe statul de plata și alte rețineri cu acordul salariaților (contravaloare abonamente, CAR, etc.) în condițiile legii.

Art. 131.

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

- (2) Depășirea termenului prevăzut la alin. (1) reprezintă încălcarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.
- (3) Angajatorul și conducerea sindicatului semnatar al a prezentului contract vor accepta reciproc invitațiile unor experți ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

Art. 132.

- (1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor sindicatelor afiliate organizațiilor semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Asistență Socială aplicabil, a referatelor și a reclamațiilor care îi privesc pe aceștia se face cu participarea reprezentantului sindicatului în care este înscris fiecare salariat.
- (2) Cercetarea prevăzută la alin. (1) se poate face și fără prezența reprezentantului sindicatului dacă ședința comisiei de cercetare a fost anunțată în scris și cu semnătură de primire, cu cel puțin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat niciun reprezentant la locul și ora anunțate.
- (3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat și reprezentat de către un reprezentant al sindicatului, atât la audiere, cât și pe parcursul cercetării, în cazurile prevăzute la alin. (1).
- (4) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al unuia din sindicatele afiliate organizațiilor semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Asistență Socială aplicabil, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.
- (5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform regulamentului intern cu privire la cercetarea disciplinară a salariaților prevăzut la art.41 din prezentul CCM..

CAPITOLUL IX. DISPOZIȚII FINALE

Art. 133.

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

Art. 134.

- (1) Conducerea DGASPC Cluj are obligația ca la fundamentarea bugetului instituției să prevadă toate sumele necesare pentru aplicarea prevederilor prezentului CCM și să depună toate diligențele pentru aprobarea acestor sume de către Consiliul Județean Cluj, prin hotărâre.
- (2) Anterior depunerii bugetului fundamentat de conducerea DGASPC Cluj spre aprobarea Consiliului Județean Cluj, vor fi consultați reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar în lipsa acestora, reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Asistență Socială aplicabil.

Art. 135.

- (1) Aplicarea prevederilor contractelor colective de muncă încheiate este obligatorie.
- (2) Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

Art. 136.

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

Art. 137.

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică tuturor salariaților din categoria personalului contractual din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecției Copilului Cluj.

Art. 138.

- (1) Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 (trei) exemplare, din care un exemplar



pentru I.T.M. Cluj, un exemplar pentru Sindicatul UNIREA Cluj și un exemplar pentru angajator.

- (2) Prezentul Contract Colectiv de Muncă produce efecte de la data de 07.06.2025, în condițiile legii.

Art. 139.

- (1) Anexele nr. 1 – 7 fac parte integrantă din prezentul Contract Colectiv de Muncă.
(2) Prezentul CCM poate fi modificat și/sau prelungit, cu acordul părților semnatare, pe bază de anexe, care sunt parte integrantă a acestuia.

Direcția Generală de Asistență Socială și

Sindicatul UNIREA Cluj

Protecția Copilului – Cluj

reprezentată prin,

reprezentat prin,

Director General: **Molnar Nicoleta**

Președinte: **Grădinaru Dragoș Ilie**



ANEXA nr. 1. la Contractul Colectiv de Muncă 2025 - 2027

ECHIPAMENTE ȘI MATERIALE IGIENICO-SANITARE

1. Echipament de protecție și echipament de lucru:

FUNCȚIA/POSTUL	ECHIPAMENT ȘI MATERIALE DE PROTECȚIE	ECHIPAMENT DE LUCRU
1. Medic 2. Asistent medical/soră medicală	<ul style="list-style-type: none">• halat sau bluză și pantalon/fustă (1 buc./an/pers.);• mănuși de unică folosință;• mască de protecție.	- saboți pentru interior (1 per./an/pers.)
3. Educator, asistent social, psiholog, logoped, psihopedagog, pedagog de recuperare, kinetoterapeut, ergoterapeut, maseur	<ul style="list-style-type: none">• mănuși de unică folosință;• mască de protecție;	- trening sau bluză și pantalon/fustă (1 buc./an/persoană) - saboți pentru interior (1 per./an/pers.)
4. Infirmier/ă, 5. Îngrijitor	<ul style="list-style-type: none">• halat (1 buc./an/pers.);• mănuși de unică folosință;• mască de protecție;• mănuși menaj protecție.	- saboți pentru interior (1 per./an/pers.)
6. Muncitor (ne)calificat la spălătorie	<ul style="list-style-type: none">• halat sau salopetă (1 buc./an/pers.);• cizme cauciucate (1 per./an/pers.);• șorțuri impermeabile (1 buc./an/pers.);• mănuși protecție.	
7. Inspector (gestionar) 8. Administrator	<ul style="list-style-type: none">• halat sau salopetă (1 buc./an/pers.);• mănuși protecție	
9. Muncitor întreținere	<ul style="list-style-type: none">• Halat sau salopetă (1 buc./an/pers.);	

	<ul style="list-style-type: none"> • cizme cauciucate (1 buc./an/pers.). • mănuși protecție 	
10. Muncitor calificat	<ul style="list-style-type: none"> • halat sau salopetă (1 buc./an/pers.); • mănuși protecție; • cizme cauciucate (1 buc./an/pers.). 	
11. Alte funcții	<ul style="list-style-type: none"> • Conform normelor de protecție a muncii specifice activității desfășurate 	

La nivelul fiecărui compartiment se va asigura o trusă care va conține materialele de protecție prevăzute în prezenta anexă.

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

Echipamentul de protecție va fi acordat și utilizat conform normelor de protecția muncii.

Echipamentul de lucru se poate acorda la cererea salariatului, în termen de cel mult 30 de zile calendaristice, în limita valorii stabilite prin dispoziția instituției angajatoare cu încadrarea în bugetul aprobat. Salariatul este obligat să folosească echipamentul de lucru solicitat și acordat în timpul desfășurării programului normal de lucru.

2. Materiale igienico-sanitare:

- conform legislației în vigoare

Părțile semnatare se vor consulta în privința acordării drepturilor prevăzute în prezenta anexă, cu Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, la nivel de DGASPC Cluj.

Direcția Generală de Asistență Socială și

Protecția Copilului – Cluj

reprezentată prin,

Director General: **Molnar Nicoleta**



Sindicatul UNIREA Cluj

reprezentat prin,

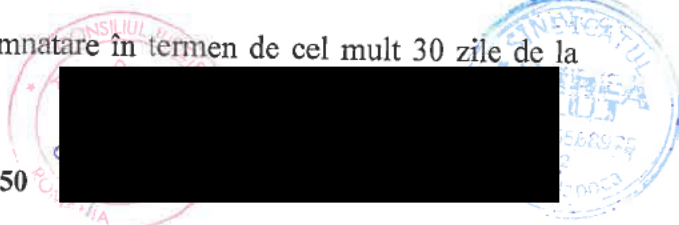
Președinte: **Grădinaru Dragoș Ilie**



ANEXA nr. 2. la Contractul Colectiv de muncă 2025 - 2027

REGULAMENTUL PRIVIND ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA COMISIEI PARITARE LA NIVEL DE UNITATE – DGASPC Cluj

1. Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colectiv de muncă la nivel de unitate va fi compusă din 3 reprezentanți ai Sindicatului Unirea Cluj și 3 reprezentanți ai angajatorului.
2. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de cel mult 30 zile de la înregistrarea prezentului contract la ITM.



3. Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formarea cererii și adoptă hotărâri valabile prin unanimitate, în prezența a $\frac{3}{4}$ din numărul total al membrilor.
4. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.
5. Hotărârea adoptată potrivit pct.2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.
6. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.
7. Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unităților, la solicitarea uneia dintre părți.

Direcția Generală de Asistență Socială și

Protecția Copilului – Cluj

reprezentată prin,

Director General: **Molnar Nicoleta**



Sindicatul UNIREA Cluj

reprezentat prin,

Președinte: **Grădinariu Dragoș Ilie**



ANEXA nr. 3. la Contractul Colectiv de muncă 2025 - 2027

PROCEDURA DE SOLUȚIONARE A CERERILOR SAU RECLAMAȚILOR INDIVIDUALE ALE SALARIAȚILOR

Secțiunea I – Cereri/sesizări/reclamații

- (1) Salariatul are dreptul de a adresa sub forma de petiție conducerii instituției sau persoanelor abilitate conform prezentei norme, orice cerere/ reclamație/sesizare/informare/propunere cu privire la orice aspect care rezultă din executarea raporturilor de muncă.
- (2) Pentru soluționarea cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților, aceștia trebuie să se adreseze în mod ierarhic șefilor în subordinea cărora lucrează. Dacă solicitarea sau reclamația nu este rezolvată la nivelul locului de muncă, salariatul se poate adresa conducerii instituției publice prin:
 - Depunerea de către salariat a unei cereri scrise la Registratura de la sediul D.G.A.S.P.C. Cluj, din Cluj Napoca, str. Eremia Grigorescu nr.37-39, jud. Cluj sau prin mail la adresa oficială: secretariat@dgaspc-cluj.ro sau prin tel./fax nr.:0264-420.601;
 - Prin solicitarea unei audiențe la conducerea instituției publice angajatoare D.G.A.S.P.C. Cluj, reprezentată legal prin director general;
- (3) Pentru a putea fi considerată validă, petiția trebuie să conțină un minim de informații:
 - a) Datele minimale de identificare (nume prenume, adresa, CNP sau denumire exactă, adresa codul fiscal a oricărei entități juridice alta decât persoanele fizice) și de contact ale petentului (Ex. adresa domiciliu, adresa de corespondență, adresă posta electronică, nr. tel/fax, etc.); în cazul lipsei unor date minimale de contact, răspunsul adresat petentului va fi transmis luându-se în considerare orice date de contact disponibile (de ex.: adresa expeditorului menționată pe plic, nr. de transmitere fax, adresa de transmitere e-mail, adresa de domiciliu etc.);



- b) Obiectul petiției (în descriere sintetică), inclusiv informațiile minimale în vederea identificării situației reclamate și motivele petiției;
 - c) Data; în cazul lipsei datei, se va considera că dată a petiției data înregistrării acesteia la destinatar;
 - d) Semnătura salariatului sau a persoanei împuternicite în acest sens, după caz;
- (4) Petițiile anonime sau cele în care nu sunt trecute datele de identificare și/sau de contact minimale ale petentului nu se iau în considerare și se clasează.

Secțiunea II - Procedura de înregistrare

- (5) Cererile/ sesizările/reclamațiile salariatului se depun în scris semnate de petent, ca prima opțiune, către șeful ierarhic direct sau către conducerea instituției publice angajatoare conform pct. 2 din secțiunea anterioară.
- (6) În situația trimiterii prin poșta electronică sau fax, acestea vor avea caracter de atașament ca document scanat și semnat de petiționar, iar ca ultimă cale de transmitere prin poștă cu confirmare de primire ca document semnat de petiționar. În toate cazurile, angajatul ocupant al acestor posturi are obligația de a înregistra documentul prezentat de petiționar, fără a interveni asupra conținutului neavând dreptul să refuze înregistrarea, iar la solicitarea petentului trebuie să comunice numărul și data înregistrării la unitate.
- (7) Fiecare din persoanele mandatate să primească cererile (șef ierarhic) ori cele care ocupă postul de la registratură, au obligația să înregistreze cu număr și dată de intrare în registrul intern al departamentului, sau după caz la registratura generală, orice cerere, adresa, sesizare, mesaj sau document depus de salariat în legătură cu procesul specific de muncă indiferent de calea de comunicație.
- (8) În cazul în care salariatul solicită audiență la conducerea instituției publice angajatoare D.G.A.S.P.C. Cluj, reprezentată legal prin director general, acesta va lua legătura cu persoana responsabilă cu activitatea de secretariat (asistent/a director general) pentru a i se face programarea și pentru comunicarea subiectului discuției. Salariatul va fi anunțat despre ora și locul unde va avea loc audiența și despre modul de soluționare a problemelor discutate, în termen de 30 de zile de la data audienței.
- (9) La solicitarea directorului general salariatul va formula cererea/sesizare sau reclamația în scris cu parcurgerea procedurii conform prezentei norme.

Secțiunea III – Soluționare

- (10) Cererea va fi soluționată ca regulă în maxim 30 zile de către persoana care are în subordine salariatul respectiv și gestionează situația faptică de la locul de muncă cu asumarea răspunderii pentru acel salariat sau după caz de persoana sau comisia însărcinată în acest sens de conducerea instituției publice.
- (11) Răspunsul va fi redactat în termen de maxim 5 zile lucrătoare de la soluționare după cercetarea tuturor împrejurărilor care să conducă la aprecierea corectă a stării de fapt, dar nu mai mult de 30 de zile de la data înregistrării cererii salariatului și va purta viza conducerii instituției publice D.G.A.S.P.C. Cluj.
- (12) Directorul General al instituției publice sau persoana care îl înlocuiește poate dispune declanșarea unei anchete interne sau să solicite salariatului ori altor persoane sau compartimente și după caz instituții publice competente, lămuriri suplimentare în situații grave sau deosebit de complexe, fără ca aceasta să determine o amânare corespunzătoare a termenului de răspuns, decât în situații excepționale când situația faptică nu permite finalizarea analizei în cele 30 de zile inițiale. Și în acest caz prelungirea va fi maxim încă 15 zile față de cele inițiale ca regulă, însă prin excepție dacă răspunsul depinde de alte instituții publice sau foruri legale competente care încă nu au formulat un punct de vedere până la împlinirea cumulată a celor 45 de zile, răspunsul se va emite în 5 zile lucrătoare de la primirea acelui punct de vedere de la instituția publică sau forul competent conform legii.
- (13) Nici declanșarea de către salariat a procedurii de soluționare a cererii/sesizării/reclamației sale de către angajator și nici derularea acestei proceduri nu constituie un impediment pentru sesizarea de

către acesta a instanței de judecată competente sau a altui organ competent, potrivit legii.

Secțiunea IV - Expedierea răspunsului

(14) După înregistrarea răspunsului în Registrul general de intrări/ieșiri, acesta va fi comunicat salariatului ce a formulat cererea/sesizarea/reclamația, de regulă în funcție de importanță, dispoziția primită sau modalitățile în care a fost adresată instituției publice petiția, căile de comunicare fiind următoarele:

- a) Scanat ca atașament dacă se trimite prin poșta electronică privată dacă s-a solicitat comunicarea în acest mod și s-a declarat o adresă de email sau personal, sub semnătură de primire, cu specificarea datei primirii, în termenul de 5 zile lucrătoare de la soluționare;
- b) Prin poșta scrisă depunând răspunsul la poștă în termenul de 5 zile lucrătoare de la soluționare, sub regim de scrisoare recomandată cu confirmare de primire;
- c) Prin fax sub regim de scrisoare, în termenul de 5 zile lucrătoare de la soluționare cu listarea pe suport de hârtie a raportului din memoria internă a faxului.

Direcția Generală de Asistență Socială și

Protecția Copilului – Cluj

reprezentată prin,

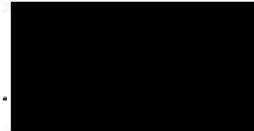
Director General: **Molnar Nicoleta**



Sindicatul UNIREA Cluj

reprezentat prin,

Președinte: **Grădinariu Dragoș Ilie**



ANEXA nr. 4. la Contractul Colectiv de muncă 2025 - 2027

PROCEDURA PRIVIND ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI INTERZICEREA DISCRIMINĂRII LA NIVEL DE UNITATE – D.G.A.S.P.C. CLUJ

în temeiul Legii 202/2002 – privind egalitatea de șanse și de tratamente între femei și bărbați.

Legislația actuală privind egalitatea de șanse și interzicerea discriminării prevede obligativitatea introducerii, în contractele colective de muncă de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauza privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

”Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) *Alegerea oricărui exercițiu liberă a unei profesii sau activități;*
- b) *Angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;*
- c) *venituri egale pentru muncă de valoare egală;*
- d) *informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;*
- e) *promovare la orice nivel ierarhic și profesional;*
- f) *condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;*



- g) *beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;*
- h) *organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea”*

Sectiunea I – 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.

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 sindicatului vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, iar comisia înființată în acest sens la nivelul DGASPC Cluj va conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, va propune măsurile disciplinare corespunzătoare.

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 împuternicită de angajator va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată și dacă va fi însoțită de cercetări. Din Comisie poate face parte și un reprezentant desemnat din partea Sindicatului Unirea Cluj.

6. Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor întocmi un raport care se înregistrează la angajator și vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă (proponeri), 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. În cadrul anchetei Comisia are dreptul să solicite salariatului ori altor persoane sau compartimente și după caz instituții publice competente, lămuriri suplimentare în legătură cu obiectul sesizării, fără ca aceasta să determine o amânare corespunzătoare a termenului de finalizare a investigației.

7. Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire sexuală, în termen de 5 zile lucrătoare de la terminarea anchetei împotriva hărțuitorului se va putea declanșa procedura angajării răspunderii disciplinare, în termenele și condițiile prevăzute de Codul Muncii. Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului, și reclamantului. Victima nu poate fi transferată împotriva voinței sale.

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 salariat al D.G.A.S.P.C. Cluj, victima se va adresa șefului ierarhic.

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, putând fi declanșată împotriva sa procedura angajării răspunderii disciplinare, în termenele și condițiile prevăzute de Codul MUNCII..

13. La nivelul angajatorului se va întocmi anual situația privind numărul de sesizări primite și avizul dat de Comisie.

Sectiunea II –Hărțuirea psihologică (mobbing)

„Art. 3 (d1) Prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau

integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.”

Se consideră a fi hărțuire psihologică la locul de muncă (mobbing) fără a fi enumerate exhaustiv, următoarele:

a) existența unui comportament abuziv, manifestat împotriva unui salariat în mod sistematic, repetat și având o întindere semnificativă în timp (frecvența comportamentelor de mobbing mai mult de o dată pe săptămână, pe o perioadă mai mare de șase luni, este considerată valoare-prag pentru diagnoza mobbing-ului).

b) acte de hărțuire ce violează personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică/mentală a individului, hărțuirea determinând degradarea substanțială a mediului de lucru, atrăgând după sine posibilitatea (în cele mai multe cazuri) de demisie forțată.

c) orice formă de discriminare la locul de muncă, care încalcă principiile egalității de șanse constând într-un comportament repetat și anormal față de un salariat sau un grup de salariați, care este de natură să genereze un risc pentru respectivii salariați.

d) comportament anormal ce vizează un salariat și care tinde la victimizarea, umilirea, diminuarea respectului de sine sau amenințarea acestuia.

Angajatorul va include hărțuirea psihologică pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatului, va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire psihologică, iar comisia înființată în acest sens la nivelul DGASPC Cluj va conduce investigația în mod strict confidențial. În cazul confirmării actului de hărțuire psihologică, comisia va propune măsurile disciplinare corespunzătoare.

Procedura privind sesizarea, investigarea și soluționarea cazurilor de hărțuire psihologică se realizează în conformitate cu prevederile pct. 4-13 din Secțiunea I (secțiune anterioară).

Secțiunea III – Prevenirea discriminării

Sindicatul Unirea Cluj desemnează reprezentanți în cadrul Comisiei pentru egalitate de șanse, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților.

Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se înregistrează la angajator și se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii nr. 202/2002, cu modificările și completările ulterioare.

În cazul în care se consideră discriminați angajații au dreptul să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul sindicatului pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

Direcția Generală de Asistentă Socială și

Protecția Copilului – Cluj

reprezentată prin,

Director General: **Molnar Nicoleta**



Sindicatul UNIREA Cluj

reprezentat prin,

Președinte: **Grădinaru Dragos Ilie**



DECLARAȚIE PE PROPRIE RĂSPUNDERE ÎN CONTEXTUL
PREVEDERILOR ART.35 DIN CODUL MUNCII

CĂTRE,
DGASPC CLUJ
DECLARAȚIE PE PROPRIE RĂSPUNDERE

Subsemnatul(a), CNP în calitate de salariat în cadrul (serviciu/compartiment/complex/centru), aparținând DGASPC Cluj.

DECLAR PE PROPRIE RĂSPUNDERE, CUNOSCÂND PREVEDERILE CODULUI PENAL CAP. III- FALSURI ÎN ÎNSCRISURI ÎN SPECIAL A ART. 326 -FALSURI ÎN DECLARAȚII, URMĂTOARELE:

1) AM / NU AM funcția de bază* la DGASPC Cluj, ci la (denumirea angajatorului).

Nota (stabilirea funcției de bază este obligatorie spre exemplu la acordarea deducerii personale, la acordarea biletelor de valoare, sau orice alte drepturi acordate de angajator la funcția de bază etc).*

2) Cunoscând prevederile art. 35 din Codul muncii modificat prin Legea nr. 823/2022 conform căruia orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, **în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, declar că îmi desfășor activitatea la mai mulți angajatori, având o repartizare a programului de lucru astfel:**

Nr. crt.	Denumire companie*	Repartizare program lucru în zilele de:	Interval orar

*Nota * (se va completa denumirea celui/altor angajatori la care la data prezentei declarații persoana mai are încheiat un contract individual de muncă)*

Prezenta declarație de la punctul 2 are drept scop încheierea/executarea legală a contractului individual de muncă și/sau asigurarea repartizării programului de lucru privind evitarea suprapunerii conform dispozițiilor art. 35 din Codul muncii așa cum a fost modificat de Legea nr. 283/2022 și este opozabilă legal subsemnatului.

Declar ca mă oblig să anunț în scris DGASPC CLUJ asupra oricăror modificări apărute referitoare la situațiile actual declarate la punctul 1) și 2), în termen de maxim 24 de ore de la semnarea oricăror acte ce pot modifica starea de fapt așa cum este evidențiată mai sus.**

*Nota ** (se va anunța spre exemplu orice schimbare a funcției de bază conform actului semnat de salariat în acest sens, se va anunța orice modificare a repartizării programului de lucru pe zile și/sau ore de la ceilalți angajatori, se va anunța orice încetare de contract la unul din angajatorii mai sus declarați sau după caz orice nou contract încheiat, sau orice situație care poate duce sau a dus la modificarea situațiilor actual declarate la punctele 1 și 2).*

Direcția Generală de Asistență Socială și

Protecția Copilului – Cluj

reprezentată prin,

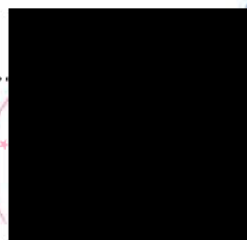
Director General: **Molnar Nicoleta**



Sindicatul UNIREA Cluj

reprezentat prin,

Președinte: **Grădinaru Dragos Ilie**



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

- A. Reducerea timpului normal de lucru (de la 8 la 7 ore)
1. Medicii din unitățile de asistență socială;
 2. Fizioterapeut în sensul Legii nr. 229/2016;
 3. Profesor CFM (cultură fizică medicală).
- B. Alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006:personalului din:
1. Deratizare, dezinfecție, dezinsecție și alte compartimente similare: 1/2L apă minerală/zi/persoană.
 2. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjarie: 1/2 L apă minerală/zi/persoană.
 3. Lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale: 1/2 L apă minerală/ zi/persoană.
 4. Stație de neutralizare deșeuri medicale: 1/2 L apă minerală/zi/persoană.
 5. Stație de clorinare: 1/2 L apă minerală/zi/persoană.
 6. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 L apă minerală/zi/persoană.
 7. Magazie centrală de materiale: 1/2 L apă minerală/zi/persoană.
 8. Centrală termică: 1 L apă minerală/zi/persoană.
 9. Bucătărie: 1 L apă minerală/zi/persoană.

**Direcția Generală de Asistență Socială și
Protecția Copilului – Cluj**

reprezentată prin,

Director General: **Molnar Nicoleta**



Sindicatul UNIREA Cluj

reprezentat prin,

Președinte: **Grădinaru Dragoș Ilie**

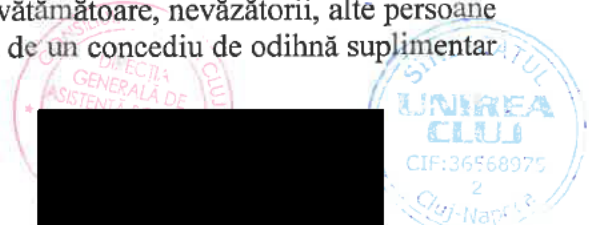


Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității

PREAMBUL PRIVIND STABILIREA ZILELOR SUPLIMENTARE DE CONCEDIU DE ODIHNA.

Personalul care prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care exista astfel de condiții au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 4-10 zile lucrătoare.

Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevătătorii, alte persoane cu dizabilități și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 4 zile lucrătoare.



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

Capitolul 1

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru următoarele categorii de personal:

1. asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire o persoană cu handicap grav sau accentuat;
2. asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire și protecție cel puțin două persoane adulte cu handicap grav sau accentuat;
3. angajații din căminele pentru persoane vârstnice;
4. personalul care își desfășoară activitatea în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, fără cazare, altele decât cele prevăzute la capitolele 2-4;
5. personalul care își desfășoară activitatea în servicii de intervenție în stradă pentru persoane fără adăpost, persoane cu diferite adicții, victime ale violenței în familie, victime ale dezastrelor naturale etc.;
6. personalul care își desfășoară activitatea în servicii de îngrijire la domiciliu pentru persoane cu dizabilități și pentru persoane vârstnice;
7. personalul care își desfășoară activitatea în centrele de primire și cazare pentru solicitanții de azil și persoane care au primit o formă de protecție în România prevăzute în Nomenclatorul serviciilor sociale, aprobat potrivit legii.
8. personalul care își desfășoară activitatea în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare, de îngrijiri paliative;
9. personalul care își desfășoară activitatea în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare/fără cazare, care acordă servicii pentru persoanele vârstnice dependente conform grilei naționale de evaluare a nevoilor persoanelor vârstnice, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 886/2000;
10. personalul care își desfășoară activitatea în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu sau fără cazare, care lucrează cu persoanele fără adăpost și copiii străzii;
11. personalul care își desfășoară activitatea în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu sau fără cazare, care acordă servicii persoanelor cu handicap (adulți și copii), altele decât cele menționate la capitolele 2-4;
12. personalul care își desfășoară activitatea în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare sau fără cazare, prevăzute în Nomenclatorul serviciilor sociale aprobat potrivit legii, altele decât cele prevăzute la capitolele 2-4.

Capitolul 2

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru următoarele categorii de personal:

1. asistentului maternal pe perioada plasamentului, pentru fiecare copil cu handicap avut în plasament;
2. asistentului personal/asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire și protecție o persoană adultă cu handicap grav sau accentuat infectată cu HIV ori bolnavă de SIDA/TBC.

Capitolul 3

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru următoarele categorii de personal:



1. personalului din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare/fără cazare, pentru copiii care săvârșesc fapte penale și nu răspund penal, precum și din serviciile de intervenție în regim de urgență/centrele de primire în regim de urgență;
2. asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire și protecție cel puțin două persoane adulte cu handicap grav sau accentuat.

Capitolul 4

Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru următoarele categorii de personal:

1. personalul din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare/fără cazare, care acordă servicii persoanelor (adulți și copii) cu handicap psihic sau mintal;
2. personalul din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/serviciile sociale, cu cazare/fără cazare, destinate exclusiv persoanelor infectate cu HIV/bolnave de SIDA, TBC;
3. personalul din modulele de reabilitare comportamentală și unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/serviciile sociale, cu cazare/fără cazare, destinate persoanelor cu nevoi de recuperare neuromotorie, neuropsihomotorie, neuromusculară și neurologică;
4. asistentului personal profesionist/asistentului maternal profesionist pe perioada în care are în îngrijire o persoană cu handicap grav psihic sau mintal.

NOTĂ:

Salariații care lucrează la unul din locurile de muncă prevăzute în prezenta anexă și care dau dreptul la mai multe concedii de odihnă suplimentare vor primi un singur concediu de odihnă suplimentar, și anume pe cel mai mare.

Direcția Generală de Asistență Socială și

Protecția Copilului – Cluj

reprezentată prin,

Director General: **Molnar Nicoleta**



Sindicatul UNIREA Cluj

reprezentat prin,

Președinte: **Grădinaru Dragos Ilie**

