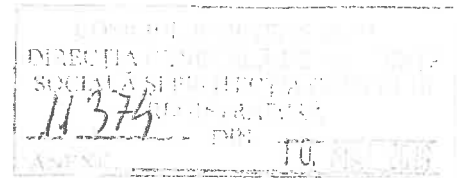


**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020**

nr. 129 / 13. MAI 2019  
din Registrul Unificat de  
actiuni si contracte de  
colective de munca

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**

**Direcția Generală de Asistență Socială și  
Protecția Copilului Cluj  
perioada 2019 – 2020**

**Părțile contractuale:**

- Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Cluj, cu sediul în 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, mail: dgaspc\_cluj@yahoo.com, reprezentată legal prin Director general dl. Claudiu Daniel Tămaș,
- Sindicatul UNIREA Cluj – constituit prin Sentința Civilă 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. 4591/CC/2017 pronunțată de Judecătoria Cluj Napoca în dosarul nr.6718/211/2017, cu sediul în Cluj Napoca str.G-ral Eremia Grigorescu nr.37-39, jud.Cluj, mail: sindicat.unirea.cj@gmail.com, reprezentat legal prin președinte dl. Moldovan Dumitru Ioan,



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**  
**PERIOADA 2019 – 2020**

**CAPITOLUL I**  
**Obiectul Contractului Colectiv de Muncă**

Prezentul Contract colectiv de muncă are ca scop desfășurarea corespunzătoare a activității instituției publice angajatoare, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, dezvoltarea profesională, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor.

Prin sintagma D.G.A.S.P.C. Cluj se va înțelege Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Cluj, cu sediul în mun. Cluj Napoca, str. G-ral Eremia Grigorescu, nr. 37-39, jud. Cluj, având CIF 5013699.

Prin sintagma C.I.M. se va înțelege Contract Individual de Muncă, pentru categoria personalul contractual plătit din fonduri publice.

Prin sintagma C.C.M. se va înțelege Contract Colectiv de Muncă, încheiat între părți, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Cluj, în calitate de angajator, pe de o parte, și Sindicatul UNIREA Cluj, în calitate de sindicat reprezentativ la nivel de unitate, pentru angajații din cadrul DGASPC Cluj, pe de altă parte.

Prin sintagma Sindicatul UNIREA Cluj, se va înțelege sindicatul legal constituit reprezentativ la nivel de unitate D.G.A.S.P.C. Cluj și semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Prin sintagma I.T.M. Cluj se va înțelege Inspectoratul Teritorial de Muncă Cluj.

**CAPITOLUL II**  
**Dispoziții generale**

- ART. 1** (1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui Contract Colectiv de Muncă, la nivelul D.G.A.S.P.C. Cluj, se obligă să respecte prevederile acestuia.
- (2) La redactarea și încheierea prezentului C.C.M. s-au avut în vedere legislația aplicabilă în materia relațiilor de muncă și a salarizării personalului plătit din fonduri publice, precum și C.C.M. la nivelul D.G.A.S.P.C. Cluj 2017-2018 înregistrat la I.T.M. Cluj sub nr. 237/04.04.2017.
- (3) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.
- ART. 2** Prevederile prezentului C.C.M. se aplică salariaților încadrați cu contract individual de muncă indiferent de data angajării sau de afilierea lor la un sindicat și produce efecte în cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Cluj.
- ART. 3** Prezentul Contract Colectiv de Muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:
- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
  - condițiile de muncă și protecția muncii;
  - salarizarea și alte drepturi salariale;
  - timpul de muncă și timpul de odihnă;
  - formarea și perfecționarea profesională;
  - drepturile și obligațiile salariaților;



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**  
**PERIOADA 2019 – 2020**

- 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** Contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute de lege și în prezentul C.C.M, în condițiile art.133 din Legea nr.62/2011 privind dialogul social, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- 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 societății, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul lor deplin.  
(2) 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 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 3 sau în modalitatea comunicărilor scrise la sediul organizație sau pe adresa de 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



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020**

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. 62/2011 - Legea Dialogului Social și ale prezentului Contract Colectiv de Muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

**ART. 15** (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 12 luni și produce efecte de la data înregistrării la I.T.M. Cluj.

(2) Negocierea și încheierea C.C.M. se realizează în termenele și condițiile prevăzute de art.138 din Legea nr.62/2011, 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 III

#### Contractul individual de muncă

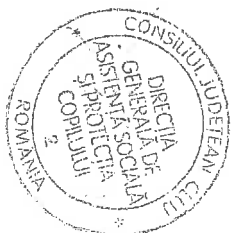
##### *Secțiunea I - Încheierea contractului individual de muncă*

**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, precum și potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) Normele de muncă se stabilesc cu respectarea prevederilor legale și ale prezentului C.C.M. aplicabil.

**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, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute de



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020

lege și/sau contractele colective de muncă.

- ART. 18** (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.
- (7) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la 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 muncească în diverse locuri;
  - c) sediul sau, după caz, domiciliul 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, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
  - l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
  - m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020

salariatului;

n) durata perioadei de probă, după caz.

(10) Elementele din informarea prevăzută la alin. (9) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

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

(13) 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.

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

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

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de neconcurență;

c) clauza de mobilitate;

d) clauza de confidențialitate.

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

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

**ART. 19** (1) Încadrarea salariaților în unități se face numai prin concurs sau examen.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități, în condițiile legii.

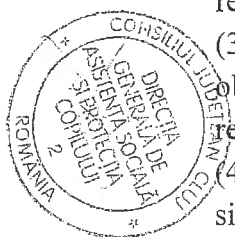
(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

**ART. 20** (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili, conform codului muncii, 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.



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020**

(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) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(7) Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.

(8) 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. 21** (1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, la același angajator sau angajatori diferiți, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, în condițiile legii.

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

(3) Salariații care cumulează mai multe funcții la angajatori diferiți sunt obligați să declare în scris la D.G.A.S.P.C. Cluj, în termen de 5 zile de la apariția cazului, locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.

**ART. 22** (1) În cazuri excepționale, posturile vacante sau temporar vacante aferente funcțiilor de specialitate medico-sanitară și asistență socială pot fi ocupate temporar și prin cumul de funcții de către personalul angajat în cadrul D.G.A.S.P.C. Cluj, cu respectarea prevederilor legale privind cumulul de funcții și a celor referitoare la ocuparea posturilor vacante, în condițiile prevăzute la alin.(2).

(2) Posturile vacante aferente funcțiilor de specialitate medico-sanitară și asistență socială care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane care ocupă un post identic în cadrul D.G.A.S.P.C. Cluj și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază.

**ART. 23** Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul cadru aprobat prin Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003, cu modificările și completările ulterioare.

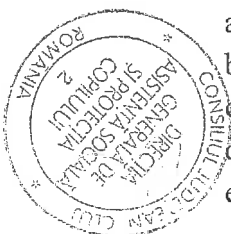
**Sectiunea II – Executarea contractului individual de muncă**

**ART. 24** 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. 25** 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.

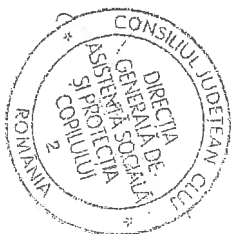
**ART. 26** (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020

- 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 registru 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 dovezii 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. Dacă cel care a emis dispoziția o formulează în scris, salariatul este obligat să o execute, cu excepția cazului în care aceasta este vădit ilegală. Salariatul are îndatorirea să aducă la cunoștință superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția astfel de situații;
  - u) de a face sesizări în cazurile și în condițiile prevăzute de Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii;
  - 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 informeze Sindicatul UNIREA Cluj în situațiile de încălcare a prevederilor C.C.M. aplicabil;
  - y) alte drepturi prevăzute de lege și/sau alte prevederi aplicabile la nivelul angajatorului.
- (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





CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020

- specifice locului de muncă;
- b) de a respecta disciplina muncii și ierarhia instituțională la nivelul relațiilor funcționale din cadrul instituției publice (șef serviciu/centru - director executiv 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;
  - d) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, 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) să nu-și însușească bunuri din patrimoniul unității. Sustragerea oricăror bunuri indiferent de valoare constituie cauză de desfacere a 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 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 pastrate în cadrul activității și în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
  - o) să informeze șeful 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/incorporare 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,



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020**

depozitarea și gestionarea deșeurilor;

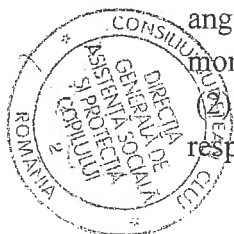
- u) la solicitarea conducerii instituției publice sau a persoanelor împuternicite de aceasta și/sau a șefului ierarhic superior, salariații vor da relații în scris, în vederea aflării adevărului asupra actelor de indisciplină și/sau a faptelor păgubitoare despre care au luat la cunoștință personal în cadrul activității unității; refuzul de a da relații în scris, tăinuirea sau ascunderea unor fapte care prin natura lor constituie încălcări ale disciplinei muncii sau care sunt păgubitoare pentru instituția publică angajatoare constituie abatere disciplinară;
- v) să declare traseul de acasă la serviciu și de la serviciu acasă, mijlocul de transport și perioada de timp normală de deplasare; orice modificare a traseului se aduce la cunoștința angajatorului anterior și devine obligatoriu de la comunicarea acestuia la angajator;
- w) să cunoască și să respecte orice alte obligații prevăzute de lege, statutul de angajat, regulamentul intern, regulamentul de organizare și funcționare aprobat sau de legislația impusă de autorități în domeniul de activitate.

**ART. 27** (1) Conform Legii nr.477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice (în vigoare), principiile generale care guvernează conduita profesională a personalului contractual sunt următoarele:

- a) prioritatea interesului public - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- b) asigurarea egalității de tratament al cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- c) profesionalismul - principiu conform căruia personalul contractual are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- d) imparțialitatea și nediscriminarea - principiu conform căruia angajații contractuali sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- e) integritatea morală - principiu conform căruia personalului contractual îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material;
- f) libertatea gândirii și a exprimării - principiu conform căruia personalul contractual poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- g) cinstea și corectitudinea - principiu conform căruia, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul contractual trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;
- h) deschiderea și transparența - principiu conform căruia activitățile desfășurate de angajații contractuali în exercitarea atribuțiilor funcțiilor lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

În cadrul relațiilor în exercitarea funcției deținute, salariații D.G.A.S.P.C. Cluj vor respecta următoarele obligații, fără ca acestea să fie limitative:

- să dea dovadă de disciplină, atât în relațiile cu cetățenii, cât și în cadrul instituției în



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**  
**PERIOADA 2019 – 2020**

care își desfășoară activitatea;

- 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;
- în exprimarea opiniilor să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri;
- să manifeste o atitudine pozitivă și răbdare în relația cu cetățeanul;
- să folosească un limbaj adecvat și corect din punct de vedere gramatical;
- să formuleze răspunsuri legale, complete și corecte și să se asigure că acestea sunt înțelese de cetățean;
- 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;
- 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 întrebuințarea unor expresii jignitoare, dezvăluirea aspectelor vieții private sau formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase;
- 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;
- 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. 28** (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

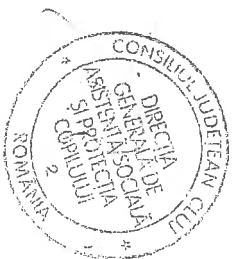


CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020

- asistență socială, pentru constituirea asociației patronale reprezentative;
- l) să stabilească obiective de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora ;
  - m) sa 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 începere și de sfârșit ale programului de lucru;
  - d) să acorde salariaților toate drepturilor 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 elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
  - j) să asigure confidențialitatea și protecția datelor cu caracter personal ale salariaților;

**Sectiunea III – Modificarea contractului individual de muncă**

- ART. 29** (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



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020

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.31** (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. 30** Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

**ART. 31** (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. 32** 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. 33** (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 contractul colectiv de muncă aplicabil.

(5) Drepturile cuvenite 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.



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020**

(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 obligațiile 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 oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

**ART. 34** 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.

**Sectiunea IV – Suspendarea contractului individual de muncă**

**ART. 35** (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. 36** La suspendarea contractului individual de muncă, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.

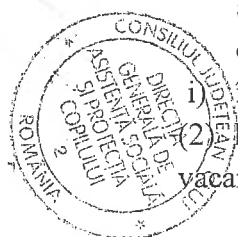
**ART. 37** Regulamentul de organizare și funcționare a Comisiei de disciplină având ca obiect cercetarea abaterilor disciplinare săvârșite de personalul contractual din cadrul DGASPC Cluj se realizează cu consultarea Sindicatului UNIREA Cluj. Orice modificare a acestuia este supusă operațiunii de consultare cu Sindicatului UNIREA Cluj.

**ART. 38** (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 atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit 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 vacantate temporar pot fi scoase la concurs, în condițiile legii.



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**  
**PERIOADA 2019 – 2020**

**ART. 39** (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 de acomodare;
- e) concediu pentru formare profesională;
- f) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- g) participare la grevă.

(2) În situația acumulării de către salariat a unui număr de cel puțin 3 zile consecutive de absențe nemotivate de la locul de muncă contractul individual de muncă poate fi suspendat pe o perioadă de maxim 30 de zile. Decizia de suspendare a raporturilor de muncă se comunică salariatului în termen de 5 zile de la data emiterii.

**ART. 40** (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

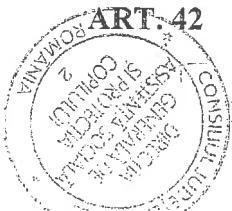
- a) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul 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 detașării.

(2) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

**ART. 41** (1) Pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare a activității angajatorului salariații beneficiază de o îndemnizație, 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. 42** (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale, în condițiile art.97 din prezentul C.C.M.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020

(2) 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.

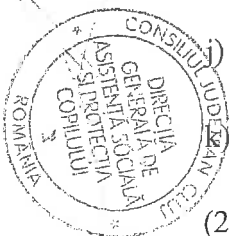
**Sectiunea V – Încetarea contractului individual de muncă**

**ART. 43** 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. 44** (1) Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului;
  - b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție 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 salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;
  - d) ca urmare a dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care persoana juridică își încetează existența;
  - e) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
  - f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
  - g) ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești, numai în situația în care condamnatul execută efectiv pedeapsa în penitenciar, fiind în imposibilitate fizică de a se prezenta la locul de muncă.
  - h) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
  - i) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.
- (2) Angajatorul nu poate îngredi sau limita dreptul salariații de a continua activitatea în





**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020**

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. 45** (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. 46** (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. 47** Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

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

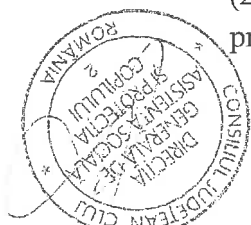
**ART. 48** (1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul declanșării plângerii penale împotriva angajatorului 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 IV

### Condiții de muncă și protecția muncii

**ART. 49** (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



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020

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.

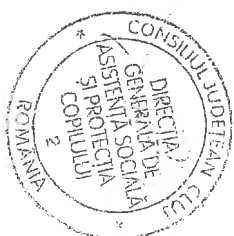
**ART. 50** Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane 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 obligatii:

- 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. 51** (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



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020

video.

(3) Monitorizarea video se va face numai în spații strict determinate de conducerea unității, în conformitate cu regulile aplicabile în domeniu.

- ART. 52** (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 baza 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. 53** (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:

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

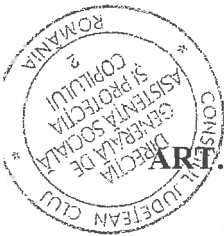
(3) În stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:

- 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. 54** (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.



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020**

(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 salariul 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. 55** (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. 56** (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.

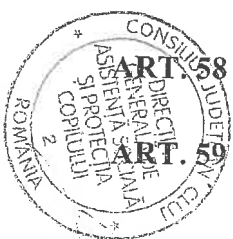
**ART. 57** (1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(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.

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

(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.



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020**

(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. 60** (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. 61** (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. 62** (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.

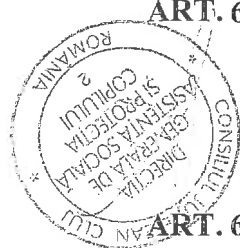
**ART. 63** (1) Părțile convin că acordarea unor servicii de asistență socială de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în sistemul național de asistență socială.

**ART. 64** 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. 65** (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 calitate necesare asigurării unor servicii de asistență socială corespunzătoare.

**ART. 66** (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



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020

necesare desfășurării activității profesionale ale salariaților, care impun recomandarea medicului de medicină a muncii.

(2) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIIV, 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. 67** (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. 68** (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. 69** (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.

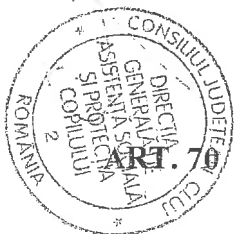
(3) Materialele igienico-sanitare se acordă obligatoriu și gratuit salariaților în scopul asigurării igienei și protecției personale, în completarea măsurilor generale luate pentru prevenirea unor îmbolnăviri profesionale. Trusele sanitare de prim ajutor medical constituie materiale igienico-sanitare.

(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.

(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.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020

(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. 71** În ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă a salariaților 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. 72** (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.



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020**

(2) Regulile de la aliniatul anterior se aplică și în situația deplasărilor în teren în cadrul programului de lucru zilnic a salariatului.

**ART. 73** 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 minerală-vara, ceai cald-iarna, etc.).

**ART. 74** (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. salariați gravida 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 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. salariați lăuză, care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie respectiv a concediului postnatal obligatoriu de 42 de zile, sau după caz a 63 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. salariați 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.

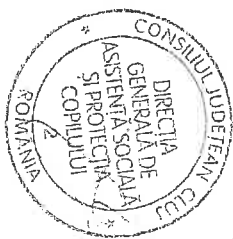
## CAPITOLUL V

### Salarizarea și alte drepturi salariale

**ART. 75** (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





CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020

salariale prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă și a sporurilor avute în plata 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 10 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

**ART. 76** 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. 77** (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) Fiecare salariat beneficiază de un voucher de vacanță, potrivit dispozițiilor art.1 alin. 2-4 din O.U.G. nr.8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare. Voucherele de vacanță se acordă în limita sumelor prevăzute distinct cu această destinație în bugetul de venituri și cheltuieli, aprobat potrivit legii pentru fiecare ordonator de credite (art. 6 din HG. nr.2015/2009, în vigoare). Regulile de acordare a voucherelor de vacanță pentru instituțiile bugetare se stabilesc în conformitate cu prevederile legale în vigoare. Angajatorul stabilește când acordă voucherele de vacanță, cu consultarea Sindicatului UNIREA Cluj.

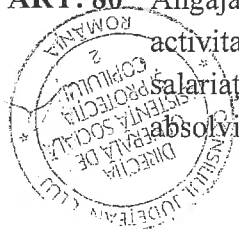
(5) Munca prestată de personalul din unitățile de asistență socială în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite. Munca astfel prestată și platită 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. 78** Angajatorul este obligat să asigure condițiile de muncă necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce-i revin.

**ART. 79** (1) Toate drepturile bănești cuvenite 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.

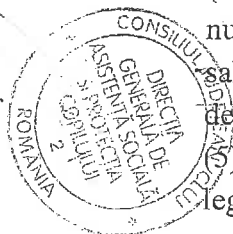
**ART. 80** Angajatorul este obligat să țină evidența în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariații au beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate absolvite și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.



## CAPITOLUL VI

## Timpul de muncă și timpul de odihnă

- ART. 81** Timpul de muncă reprezintă perioada în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile de serviciu.
- ART. 82** 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. 83** (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. 84** (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. 85** (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.
- ART. 86** (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, 8/12/24 ore.
- ART. 87** Angajații DGASPC Cluj beneficiază de 15 minute pauză de masă, inclusă în durata zilnică normală a timpului de muncă.
- ART. 88** (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



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020**

temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător.

(6) Prevederile prezentului articol nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcții în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice ori persoanelor angajate cu timp parțial.

**ART. 89** Conform art. 35 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene (în vigoare), munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.

**ART. 90** (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 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 a angajatorului.

(2) 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.

**ART. 91** (1) Munca prestată de personalul din unitățile de asistență 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.

**ART. 92** (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 și de asistență medico-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. 93** (1) Durata concediului de odihnă anual este:

- a. de 21 de zile lucrătoare pentru angajații cu vechime de la 1 la 10 ani;
- b. de 25 zile lucrătoare pentru angajații cu vechime de la 10 la 25 ani.

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

(3) Salariații nevăzători sau încadrați în grad de handicap beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare.

(4) Angajații D.G.A.S.P.C. Cluj care prestează munci deosebite, grele, periculoase sau vătămătoare vor beneficia de concediu de odihnă suplimentar de 10 zile lucrătoare.

(5) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", beneficiază anual, la cerere, însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de 3 zile care se acordă după cum urmează:

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

(6) Concediile de odihnă acordate potrivit alin.3-5 se cumulează cu cele stabilite la alin.1-2 prevăzute în prezentul articol.

**ART. 94** (1) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat de către angajat, în mai multe tranșe, în funcție de preferințe sau necesitățile personale, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 15 zile lucrătoare.

(2) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat.

(3) În situații bine motivate, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

**ART. 95** (1) Pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile art. 150 alin. 1- 3 din Codul muncii.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu, la cererea angajatului.

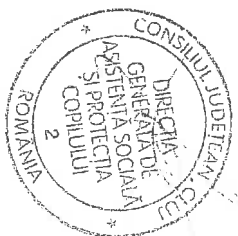
**ART. 96** (1) Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

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

- a. susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în 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. prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020**

(2) 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. tratament 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.

(3) Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1) și (2), până la maxim 30 de zile lucrătoare pe an, cumulativ sau fracționat în maximum 3 tranșe, fără a perturba activitatea unității, cu avizul șefului ierarhic superior și aprobarea conducerii instituției.

(4) Pe durata concediilor fără plată, persoanele în beneficiul cărora s-a acordat concediul fără plată își păstrează calitatea de salariat.

(5) Concediile fără plată acordate în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. a) nu afectează vechimea în muncă.

**ART. 98** (1) Conform art. 152 alin 1 și 2 din Codul Muncii coroborat cu art. 24 alin. 1 și 2 din H.G. nr.250/1992 (r1) salariații au dreptul, la cerere, 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;
- d) 3 zile lucrătoare la decesul soțului/sotiei sau al unei rude a salariatului până la gr.II ;
- e) 1 zi lucrătoare pentru controlul medical anual și analize, cu adeverință;
- 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.

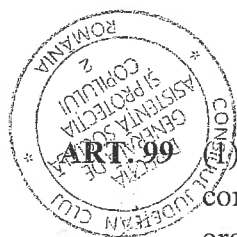
(2) În cazul prevăzut de al.1 lit.d, zilele libere plătite se acordă la cererea salariatului însoțită de documente justificative în cel mult 3 zile de la data inhumării defunctului.

(3) Președintele și președintele executiv al Sindicatului UNIREA Cluj pot beneficia la cerere de reducerea programului de lucru cu maxim 5 zile lucrătoare/an în scopul realizării activităților sindicale, fără ca aceasta să afecteze buna desfășurare a activității și cu aprobarea conducerii instituției, cu obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile.

## CAPITOLUL VII

### Protecția socială a salariaților

(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.

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

**ART. 100** (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

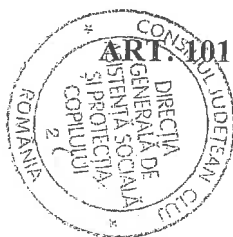
- a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal, care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor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

**ART. 101** 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.



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020**

**CAPITOLUL VIII  
Formarea profesională**

**ART. 102** (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. 103** (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. 104** 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. 105** 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. 106** (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



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020**

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.

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

**ART. 107** (1) Salariații beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 154-158 din Codul muncii,

(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 10 zile lucrătoare sau de 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. (1) 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 convenite salariatului altele decât salariu.

(6) Planul de formare profesională va fi elaborat anual de către angajator, în condițiile legii.

**ART. 108** (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 IX

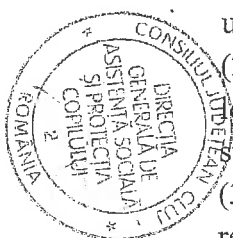
### Drepturile Sindicatului UNIREA Cluj

**ART. 109** Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați libertatea de opinie.

**ART. 110** (1) Reprezentanții Sindicatului UNIREA Cluj, pot participa la solicitarea acestora în cadrul ședințelor Colegiului director și ședințelor de lucru ale conducerii DGASPC Cluj, unde se discută probleme ce vizează raporturile de muncă ale angajaților instituției.

(2) Părțile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a dispozițiilor legale în materie. Conducerea institutiei va depune toate diligentele pentru obținerea sumelor necesare la rectificarea bugetului.

(3) La cererea expresă a membrilor Sindicatului UNIREA Cluj, aceștia pot fi asistați de reprezentanții federațiilor și confederațiilor la care sunt afiliați, în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.





**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**  
**PERIOADA 2019 – 2020**

categoria personalului contractual din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecției Copilului Cluj.

**ART. 120** (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 înregistrării la I.T.M. Cluj, în condițiile legii.

**ART. 121** Anexele 1-4 fac parte integrantă din prezentul Contract Colectiv de Muncă.

---

**Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă:**

**Directia Generală de Asistență Socială si**

**Protectia Copilului – Cluj**

reprezentată prin,

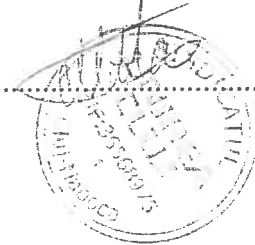
Director General: **Daniel Claudiu Tămaș**



**Sindicatul UNIREA Cluj**

reprezentată prin,

Președinte: **Moldovan Dumitru Ioan**



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020**

- ART. 111** (1) La solicitarea Sindicatului UNIREA Cluj se poate aproba participarea acestora cu statut de invitat în cadrul ședințelor Colegiului Director și a ședințele de lucru ale conducerii DGASPC Cluj.
- (2) Procesele verbale ale Colegiului Director la care sindicatul a participat în calitate de invitat pot fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii, Sindicatului UNIREA Cluj.
- ART. 112** (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 cuantumul 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. 113** Cotizația plătită de membrii organizației sindicale, în cuantum de până la 1% din venitul brut este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit. Angajatorul poate opri pe statul de plată și alte rețineri cu acordul salariaților (contravalare abonamente, CAR, etc.), în condițiile legii.
- ART. 114** (1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.
- (2) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

## CAPITOLUL X

### Dispoziții finale

- ART. 115** 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. 116** 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. Anterior depunerii bugetului fundamentat de conducerea DGASPC Cluj spre aprobarea Consiliului Județean, poate fi consultat și Sindicatul Unirea Cluj.
- ART. 117** (1) Aplicarea prevederilor contractelor colective de muncă încheiate este obligatorie.
- (2) Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.
- ART. 118** Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.
- ART. 119** Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică tuturor salariaților din

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.

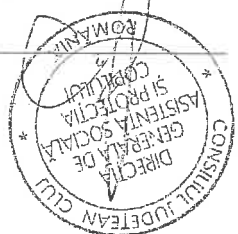
### Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă:

**Directia Generală de Asistență Socială și**

**Protectia Copilului – Cluj**

reprezentată prin,

Director General: **Daniel Claudiu Tămaș**



**Sindicatul UNIREA Cluj**

reprezentată prin,

Președinte: **Moldovan Dumitru Ioan**



## Anexa 1

la Contractul Colectiv de Muncă 2019-2020

## ECHIPAMENTE ȘI MATERIALE IGIENICO-SANITARE

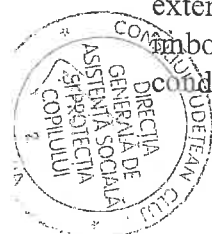
## 1. Echipament de protecție și echipament de lucru:

FUNCȚIA/POSTUL	ECHIPAMENT ȘI MATERIALE DE PROTECȚIE	ECHIPAMENT DE LUCRU
1. Medic 2. Asistent medical/soră medicală	<ul style="list-style-type: none"> <li>• halat sau bluză și pantalon/fustă (1 buc./an/pers.);</li> <li>• mănuși de unică folosință;</li> <li>• mască de protecție.</li> </ul>	- saboți pentru interior (1 per./an/pers.)
3. Educator, asistent social, psiholog, logoped, psihopedagog, pedagog de recuperare, kinetoterapeut, ergoterapeut, maseor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mănuși de unică folosință;</li> <li>• mască de protecție;</li> </ul>	– 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"> <li>• halat (1 buc./an/pers.);</li> <li>• mănuși de unică folosință;</li> <li>• mască de protecție;</li> <li>• mănuși menaj protecție.</li> </ul>	– saboți pentru interior (1 per./an/pers.)
6. Muncitor (ne)calificat la spălătorie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• halat sau salopetă (1 buc./an/pers.);</li> <li>• cizme cauciucate (1 per./an/pers.);</li> <li>• șorțuri impermeabile (1 buc./an/pers.);</li> <li>• mănuși protecție.</li> </ul>	
7. Inspector (gestionar) 8. Administrator	<ul style="list-style-type: none"> <li>• halat sau salopetă (1 buc./an/pers.);</li> <li>• mănuși protecție</li> </ul>	
9. Muncitor întreținere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Halat sau salopetă (1 buc./an/pers.);</li> <li>• cizme cauciucate (1 buc./an/pers.).</li> <li>• mănuși protecție</li> </ul>	
10. Muncitor calificat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• halat sau salopetă (1 buc./an/pers.);</li> <li>• mănuși protecție;</li> <li>• cizme cauciucate (1 buc./an/pers.).</li> </ul>	
11. Alte funcții	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conform normelor de protecție a muncii specifice activității desfășurate</li> </ul>	

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.



## Anexa 2

la Contractul Colectiv de Muncă 2019-2020

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

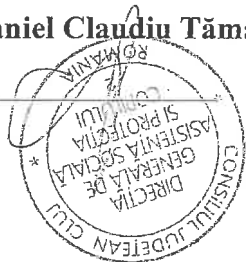
1. Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colectiv de muncă la nivel de unitate va fi compusă din 3 reprezentanți ai Sindicatului Unirea Cluj și 3 reprezentanți ai angajatorului.
2. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de cel mult 30 zile de la înregistrarea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

## Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă:

Direcția Generală de Asistență Socială și

Protecția Copilului – Cluj

reprezentată prin,

Director General: **Daniel Claudiu Tămaș**

Sindicatul UNIREA Cluj

reprezentată prin,

Președinte: **Moldovan Dumitru Ioan**

**Anexa 3**

la Contractul Colectiv de Muncă 2019-2020

**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:

- o 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: [dgaspc\\_cluj@yahoo.com](mailto:dgaspc_cluj@yahoo.com) sau prin tel.fax nr.: 0264-420601;
- o 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, raspunsul 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, adrea de trasnmitere 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;

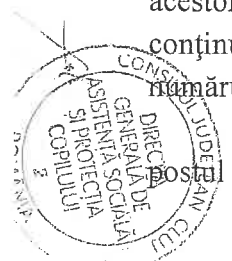
d) Semnătura salariatului sau a persoanei împuternicite în acest sens, după caz;

(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**

(1) 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. 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.

(2) 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



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020**

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.

(3) 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. La solicitarea directorului general salariatul va formula cererea/sesizare sau reclamația în scris cu parcurgerea procedurii conform prezentei norme.

**Secțiunea III - Soluționare**

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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, însa 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 aceluși punct de vedere de la instituția publică sau forul competent conform legii.

(4) 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**

(1) 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;

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020

c. Prin fax sub regim de scrisoare, în termenul de 5 zile lucrătoare de la soluționare cu printarea raportului din memoria internă a faxului.

**Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă:**

**Directia Generală de Asistență Socială si**

**Protectia Copilului – Cluj**

reprezentată prin,

Director General: **Daniel Claudiu Tămaș**

**Sindicatul UNIREA Cluj**

reprezentată prin,

Președinte: **Moldovan Dumitru Ioan**





CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020

## Anexa 4

la Contractul Colectiv de Muncă 2019-2020

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 ori exercitarea 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, vor conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, se vor propune măsuri 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.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020

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 reclamatului. 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.

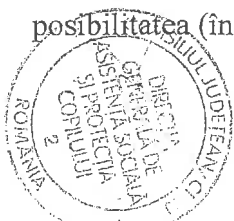
### **Sectiunea II – Hărțuirea psihologică (mobbing)**

*„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.



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
PERIOADA 2019 – 2020**

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 și, în cazul confirmării actului de hărțuire, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare.

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

### **Secțiunea III – Prevenirea discriminării**

Sindicatul Unirea Cluj desemnează, reprezentanți 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.

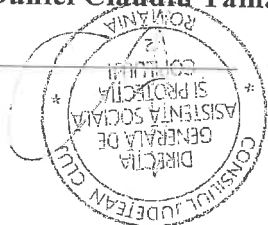
### **Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă:**

**Directia Generală de Asistență Socială si**

**Protectia Copilului – Cluj**

reprezentată prin,

Director General: **Daniel Claudiu Tămaș**



**Sindicatul UNIREA Cluj**

reprezentată prin,

Președinte: **Moldovan Dumitru Ioan**

