

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

269 / 17.07.2021

Încheiat la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 4

În temeiul: Legii nr. 367/2022 privind Dialogul social, a Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii ***republicată, a Legii-cadru nr. 153/2017 privind Salarizarea personalului plătit din fonduri publice cu modificările și completările ulterioare, ale HGR nr. 569/04.08.2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală, a H.G. nr. 250/1992 privind Concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 319/2006 - Legea securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 467/2006 privind Stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților,

- Cu luarea în considerare a Dispoziției / Deciziei conducătorului instituției, privind nominalizarea persoanelor care urmează să negocieze și să semneze Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.
- Cu luarea în considerare a Împuternicirii organizației sindicale, privind nominalizarea persoanelor care urmează să negocieze și să semneze Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.
- În conformitate cu cele menționate în procesele-verbale de negociere încheiate la sediul instituției.

Se încheie prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate (denumit în continuare C.C.M.) între părțile:

1. DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI SECTOR 4, (denumită în continuare Partea /Instituție/ Angajatorul) cu sediul în Municipiul București, sector 4, **B-dul. Metalurgiei nr. 12-18, Grand Arena, etj. 1**, telefon: 0372715100, e-mail: contact@dgaspc4.ro, reprezentată legal prin Director General **CĂPITANU Sorin Gabriel**,

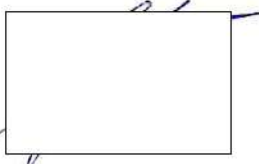
și

2. SINDICATUL NAȚIONAL COLUMNNA, (denumită în continuare Sindicatul / Organizația sindicală reprezentativă) persoană juridică înființată conform Sentinței Civile nr. 1597/31.01.2012 pronunțată de Judecătoria Sectorului 1 București, cu sediul în Municipiul București, Str. Vespasian nr. 39, Bloc A, Scara 1, Etaj Parter, Apartament 1, Sector 1, având CIF: 30128541, Cont IBAN RO67 INGB 0000 9999 0693 3653 deschis la ING Bank, E-mail: sindicatunationalcolumnna@gmail.com, Fax: 021.315.09.50, Tel: 0733.300.627, reprezentată legal prin Președinte **STAN Sorin Cristian**

Având în vedere, dispozițiile prezentului C.C.M. mai jos expuse, părțile citesc, înțeleg, semnează, și se obligă să respecte prevederile sale, astfel după cum urmează:

SCOPUL ȘI OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV

Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop asigurarea, în conformitate cu dispozițiile legale, a unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor, precum și al autorităților și instituțiilor publice din administrația publică, protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor precum și



asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de serviciu.

Obiectul contractului colectiv de muncă îl constituie stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru, perfecționarea profesională, salarizare și alte drepturi.

CAPITOLUL I *DISPOZIȚII GENERALE*

ARTICOLUL 1.

(1) Părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă recunosc și acceptă pe deplin, că sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv la nivel de instituție și se obligă să respecte, în totalitate, prevederile acestuia privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de serviciu.

(2) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

ARTICOLUL 2.

(1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de 24 luni de la data înregistrării sale la I.T.M. al Municipiului București. Înregistrarea contractului se face prin grija angajatorului.

(2) Orice modificare a acestuia se va face numai prin acordul de voință scris al părților.

(3) Cererea de modificare se transmite în scris, celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(4) Modificările aduse prezentului contract colectiv de muncă vor face obiectul unui act adițional semnat și înregistrat de către părți.

ARTICOLUL 3.

(1) Angajatorul, la cererea sindicatului semnatar al prezentului Contract colectiv de muncă, va furniza cu cel puțin 5 zile înainte, informațiile statistice care ar putea fi folosite la negocierea sau modificarea contractului colectiv de muncă.

(2) Pentru buna desfășurare a raporturilor de serviciu, părțile semnatare, în mod obligatoriu, se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și a prezentului contract colectiv de muncă.

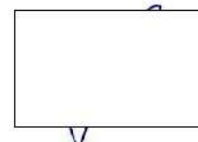
ARTICOLUL 4.

(1) Rezolvarea divergențelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv se rezolvă pe cale amiabilă.

(2) Dacă părțile nu soluționează eventualele divergențe pe cale amiabilă, acestea se vor putea adresa instanțelor judecătorești competente.

ARTICOLUL 5.

(1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă, produc efecte pentru salariații personal contractual din cadrul **Direcției Generale de Asistență Socială și de Protecția Copilului Sector 4** indiferent de data angajării acestora.



(2) În situația în care în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contractul colectiv de muncă.

ARTICOLUL 6.

(1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariații personal contractual îl folosește pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.

(2) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații personal contractual este, de regulă, de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(3) În locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, angajatorul va stabili forme specifice de organizare a timpului de muncă în ture, cu respectarea prevederilor legale.

ARTICOLUL 7.

(1) Orele de începere și terminare a programului normal de lucru, sunt stabilite prin Regulamentul Intern.

(2) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, stabilit în cadrul instituției, sunt considerate ore suplimentare.

CAPITOLUL II SALARIZAREA, SPORURILE ȘI ALTE DREPTURI

ARTICOLUL 8.

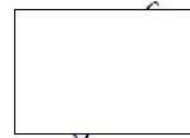
(1) Pentru activitatea desfășurată, salariații personal contractual au dreptul la un salariu, stabilit conform prevederilor legale.

(2) Începând cu data de 01.01.2018, salariile de bază pentru personalul contractual salarizat conform art. 11 și art. 12 din Legea nr. 153/2017 *privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice* din cadrul Angajatorului, se determină prin înmulțirea coeficienților de ierarhizare prevăzuți de H.C.L., cu valoarea salariului minim brut pe țară garantat în plată și se modifică corespunzător acestuia.

ARTICOLUL 9

(1) Potrivit dispozițiilor art. 105 alin. (3) din Legea nr. 367/2022 a Dialogului Social, în cazul drepturilor salariale stabilite prin lege între limitele minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, în limita bugetului anual acordat de ordonatorul principal de credite.

(2) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 4 își asumă să întreprindă toate demersurile legale pentru obținerea bugetului pentru acordarea și plata drepturilor salariale în conformitate cu legislația în vigoare.



CAPITOLUL III CONCEDIEREA SALARIAȚILOR

ARTICOLUL 10.

- (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.
- (3) Este interzisă concedierea salariaților:
 - a) 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;
 - b) Pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.
- (4) 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 sunt interzise.
- (5) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare conform legii, împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat.
- (6) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă în situațiile prevăzute expres de Codul Muncii.
- (7) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 literele c) și d) din Codul Muncii, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.
- (8) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.
- (9) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.
- (10) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la art. 64 alin. (3) Codul muncii, precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform art. 64 alin. (2) Codul muncii, angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

ARTICOLUL 11.

- (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.
- (2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.
- (3) În cazul concedierii colective, salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului în condițiile prevăzute de lege și de prezentul C.C.M.
- (4) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale și de trecere în șomaj a salariaților concediați.
- (5) Planul de măsuri sociale va fi întocmit și adoptat, prin consens, de angajator împreună cu reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul organizației sindicale
- (6) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va iniția consultări cu sindicatul, în condițiile art.69 din Codul muncii, cu privire cel puțin la:

a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

(8) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, prin consultare cu reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, vor stabili criteriile de concediere.

ARTICOLUL 12.

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

Persoanele aflate în perioada de probă care nu beneficiază de preaviz, conform Codului Muncii.

(2) În perioada de preaviz, salariatul are dreptul la învoire pentru căutarea altui loc de muncă. Învoirile nu pot fi mai mari de 4 ore pe zi, separat sau cumulativ, în baza unei cereri.

(3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, angajatorul și organizația sindicală, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, vor stabili, de comun acord prin consultare posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați, precum și criteriile de disponibilizare.

ARTICOLUL 13.

(1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

a) Motivele care determină concedierea;

b) Durata preavizului;

c) Criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;

d) Lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile articolului 64 din Codul muncii.

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

(3) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

(4) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

(5) Nelegalitatea deciziei / dispoziției de concediere se constată de către instanța de judecată, care, la solicitarea salariatului, va putea dispune și repunerea părților în situația anterioară emiterii actului de concediere.

ARTICOLUL 14.

(1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Părțile vor respecta normele legate de protecția muncii, asigurând condiții cât mai bune de muncă salariaților personal contractual care să conducă la evitarea producerii accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

(3) Măsuri aplicabile pe perioada stării de urgență / stării de alertă: Pe perioadele în care este instituită starea de urgență / alertă, ca măsură de prevenire a răspândirii unor boli infecțioase, materialele de protecție se asigură de către angajator în stocuri suficiente.

(4) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către angajator, în limita bugetului aprobat și a fondurilor destinate cu această cheltuială.

(5) Angajații care utilizează în activitatea zilnică echipamente informatice (cu ecran de vizualizare), pe baza recomandării medicului de specialitate, în urma unui examen oftalmologic, beneficiază de dispozitive de corecție speciale (ochelari, lentile de contact) în cuantum de 500 lei/persoană, pe durata valabilității CCM și în limita bugetului aprobat de instituție în acest scop.

ARTICOLUL 15.

(1) Instituția publică are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice pentru buna desfășurare a activității, iar salariații personal contractual trebuie să realizeze, potrivit legii, sarcinile ce decurg din fișa postului.

(2) Vor fi asigurate condițiile necesare instruirii, testării și perfecționării profesionale a salariaților personal contractual pe linie de protecția muncii.

ARTICOLUL 16.

(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, conducerea instituției își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției a fondurilor necesare, menite să asigure:

a) Condiții de mediu (iluminat, microclimat, temperatură, aerisire, etc), confort fizic salariaților în orice anotimp, în vederea exercitării atribuțiilor de serviciu repartizate;

b) Dotarea birourilor cu mobilier adecvat și aparatură de birotică necesară;

c) Dotarea fiecărui salariat personal contractual cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat, precum și asigurarea pentru fiecare salariat personal contractual a echipamentului de protecție, conform Legii nr. 319/2006 *privind sănătatea și securitatea în muncă* cu modificările și completările ulterioare;

d) Asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități, cu mijloacele auto ale instituției, sau mijloace proprii, conform legii;

(2) Salariații personal contractual sunt obligați să păstreze în bune condiții spațiul de lucru și bunurile aflate în gestiune.

ARTICOLUL 17.

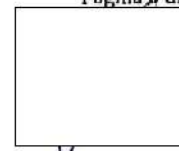
(1) Salariații personal contractual sunt obligați să se supună examenelor medicale anuale.

(2) În cazul în care dispozițiile legale prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

(3) Angajatorul este obligat să asigure, la termenele legale și ori de câte ori este necesar, examinarea medicală gratuită și completă, precum și decontarea analizelor medicale necesare desfășurării activității profesionale a salariaților, care impun recomandarea medicului de medicina muncii.

(4) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C în funcție de recomandarea medicului de medicina muncii.

(5) Controalele medicale periodice de medicina muncii vor fi asigurate gratuit de către angajator.



ARTICOLUL 18.

Instituția publică nu va refuza menținerea și încadrarea persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu stipulate în fișa postului.

CAPITOLUL V PROTECȚIA MUNCII ȘI P.S.I.

ARTICOLUL 19.

(1) Conducătorul instituției publice, prin serviciile/compartimentele specializate, are obligația conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să solicite cuprinderea în bugetul instituției, a sumelor necesare pentru condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii și P.S.I.

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

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

a) Efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii precum și pe linia PSI, la angajare cât și la schimbarea locului de muncă;

b) Verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birou;

c) Să remedieze în cel mai scurt timp defecțiunile la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

d) Examinare medicală gratuită în privința factorilor de risc existenți la locul de muncă.

e) Expertizarea locurilor de muncă din cadrul instituției, solicitând entităților juridice competente să emită buletine de determinare necesare în acest sens și în mod subsecvent, să suporte costurile necesare expertizării locurilor de muncă și al eliberării buletinelor de expertizare.

(4) Salariații personal contractual au următoarele obligații:

f) Să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;

g) Atunci când se prezintă la serviciu cât și în timpul serviciului, să fie în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;

h) Pentru preîntâmpinarea și înlăturarea incendiilor, calamităților sau altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitează viața sau sănătatea salariaților sau a altor cetățeni, fiecare salariat personal contractual are obligația de a participa, indiferent de postul pe care îl ocupă, la acțiuni de intervenție în măsura nevoilor instituției;

ARTICOLUL 20.

(1) Este interzis fumatul în toate spațiile publice închise, spațiile închise de la locul de muncă, conform legislației în vigoare.

(2) Fumatul este permis numai în spații special amenajate, cu respectarea următoarelor condiții:

a) Să servească exclusiv fumatului;

b) Să nu fie spațiu de trecere sau de acces în spații publice închise;



- c) Să fie dotate cu scrumiere și extictoare și amenajate în conformitate cu prevederile legale în vigoare privind prevenirea și stingerea incendiilor;
- d) Să fie marcate la loc vizibil cu indicatoare: "loc pentru fumat".

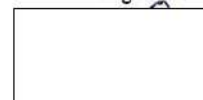
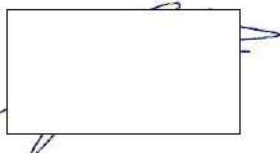
CAPITOLUL VI MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

ARTICOLUL 21.

- (1) Femeile au dreptul conform legislației interne și convențiilor internaționale la tratament egal cu bărbații în situații egale sau compatibile, fiind interzisă orice discriminare.
- (2) Criteriul sexului nu poate fi o piedică pentru încadrare și promovare.
- (3) Femeile gravide începând cu luna a 5-a vor fi trimise în deplasare în alte localități, numai cu acordul lor.
- (4) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în alte localități, pentru durata mai mare de 1 zi, decât cu acordul lor, cu excepția cursurilor de perfecționare profesională.
- (5) În baza recomandării medicului de familie, salariată gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.
- (6) Angajatorul va acorda salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de 2 ani a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.
- (7) La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic. Acest drept va fi acordat pe baza recomandării medicului de familie.
- (8) Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.
- (9) În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unității încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.
- (10) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare, «in vitro», beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:
 - a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
 - b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.
- (11) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (7) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

ARTICOLUL 22.

Femeile au dreptul la concediul prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor până la împlinirea vârstei de 2 ani sau de 3 ani pentru copii cu handicap, conform legislației în vigoare.



ARTICOLUL 23.

(1) Reluarea activității după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

(2) Este interzisă încetarea contractului individual de muncă pe perioada în care salariatul personal contractual se află în concediu de sarcină și lăuzie, incapacitate temporară de muncă sau concediu plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, sau de 3 ani pentru copilul cu handicap.

CAPITOLUL VII CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

ARTICOLUL 24.

Salariatul personal contractual are dreptul, de regulă, la două zile consecutive de repaus săptămânal. Repausul săptămânal se acordă în zilele de sâmbătă și duminică.

ARTICOLUL 25.

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

- 1 și 2 Ianuarie;
- 6 Ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 Ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 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.
- Alte zile declarate prin lege ca fiind zile libere, în baza unor acte normative care vor intra în vigoare pe perioada de valabilitate a prezentului contract colectiv de muncă.

ARTICOLUL 26.

(1) Salariații personal contractual au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu legal de odihnă plătit cu o durată cuprinsă între 21 și 25 de zile lucrătoare, în funcție de vechimea în muncă, care se efectuează integral sau fracționat.

(2) Concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:

- Între 1 și 10 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;
- Peste 10 ani vechime - 25 de zile lucrătoare.

(3) Concediul anual de odihnă poate fi fracționat, la cererea salariatului personal contractual, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 15 zile lucrătoare conform dispozițiilor art. 6 alin. (2) din Hotărârea nr. 250/1992.

(4) Totodată personalul contractual are dreptul în fiecare an calendaristic la 5 zile de concediu de odihnă suplimentar plătit, în temeiul art. 18 din Hotărârea nr. 250/1992 privind concediul de

odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(5) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului, conform dispozițiilor art. 152¹ alin. (2) din Legea nr. 283/2022.

ARTICOLUL 27.

Instituția publică are obligația să ia măsurile necesare, astfel încât salariații să efectueze în fiecare an calendaristic concediul de odihnă legal.

ARTICOLUL 28.

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul personal contractual beneficiază de o indemnizație de concediu, stabilită conform legii.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește cu cel puțin 5 zile înaintea plecării în concediu, la solicitarea celui în cauză.

ARTICOLUL 29.

Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă al salariatului personal contractual din cadrul instituției.

ARTICOLUL 30.

(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt la cererea salariatului personal contractual pentru motive obiective, în condițiile legii.

(2) Conducătorul instituției poate rechema salariatul personal contractual din concediul de odihnă, în caz de forță majoră sau interese urgente, care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz, instituția are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului personal contractual și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă și eventualele prejudicii create acestuia.

ARTICOLUL 31.

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

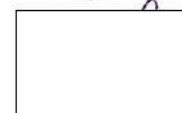
ARTICOLUL 32.

(1) În afara concediului de odihnă, salariații personal contractual au dreptul la zile de concediu plătit, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) Căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) Nașterea unui copil - 10 zile lucrătoare + 5 zile pentru persoanele care au urmat un curs de puericultură;
- c) Căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- d) Decesul soțului (soției) sau al unei rude/afin de până la gradul al a-II-lea a salariatului - 3 zile lucrătoare;
- e) Control medical anual - 1 zi lucrătoare;
- f) Donatorii de sânge - 1 zi.

(2) Concediul plătit pentru evenimente deosebite se acordă la solicitarea scrisă a salariatului personal contractual, și se aprobă de către conducătorul instituției.

(3) Conform dispozițiilor art. 143 din Codul Muncii salariații vor beneficia anual de: 1 zi liberă plătită, la data la care au împlinit 5 ani vechime în instituție, 2 zile libere plătite la data la care



au împlinit 10 ani vechime în instituție și 3 zile libere plătite la data la care au împlinit 15 ani vechime în instituție.

ARTICOLUL 33.

(1) Salariații personal contractual, au dreptul anual la concedii fără plată, a căror durată nu poate depăși 90 de zile calendaristice, durată stabilită prin acordul părților, ținându-se cont de specificul activității structurii în care sunt încadrați, fără a influența desfășurarea acesteia, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) Susținerea examenului de admitere în instituții de învățământ universitare sau postuniversitare, curs fără frecvență sau la distanță, a examenelor de an universitar, cât și examenului de licență, disertație sau masterat, 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 personal contractual care nu beneficiază de burse de studiu.

(2) Salariații personal contractual au dreptul la concedii fără plată fără limita prevăzută la alin. (1), în cazul tratamentului medical efectuat în țară sau în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul potrivit legii, la indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă precum și pentru însoțirea soțului/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 contractate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1) și (2), pe durată ce nu poate depăși 30 de zile calendaristice, durată stabilită prin acordul părților, ținându-se cont de specificul activității structurii în care sunt încadrați, fără a influența desfășurarea acesteia.

(4) Pe durata concediilor fără plată persoanele în cauză își păstrează calitatea de personal contractual.

ARTICOLUL 34.

(1) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

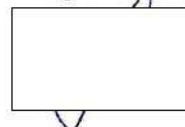
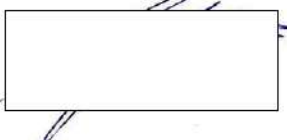
CAPITOLUL VIII FORMAREA ȘI PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ

ARTICOLUL 35.

Părțile sunt de acord că pregătirea profesională este principalul mod de îmbunătățire a activității și performanței în administrația publică locală.

ARTICOLUL 36.

(1) Prin sintagma „formare profesională a salariaților” se înțelege procesul de instruire de tip formare continuă, destinat dezvoltării de competențe și abilități determinate, în vederea îmbunătățirii calității activităților profesionale individuale ale fiecărui salariat;



(2) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de angajați, precum și participarea acestora periodic, la programele de formare profesională

ARTICOLUL 37.

(1) Instituția va aloca fonduri pentru formarea/perfecționarea profesională a angajaților/salariaților, pentru personalul contractual angajat în cadrul instituției, care vor fi organizate cu consultarea și implicarea sindicatului semnatar al prezentei contract colectiv de muncă, în strictă concordanță cu prevederile Codului Muncii.

(2) Perfecționarea profesională a angajaților se realizează în condițiile legii, în baza planului anual de perfecționare profesională aprobat de instituție pentru salariații personal contractual.

(3) Angajatorul se obligă să confere tuturor salariaților – personal contractual din cadrul instituției, dreptul de a participa la forme de perfecționare profesională, fără niciun fel de discriminare.

CAPITOLUL IX *DISCIPLINA MUNCII*

ARTICOLUL 38.

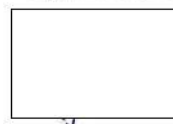
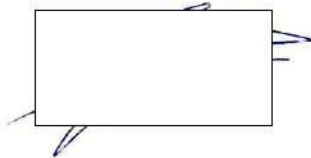
Angajatorul are următoarele obligații:

- a) Să organizeze munca salariaților personal contractual la fiecare loc de muncă în raport de funcția și specializarea acestora;
- b) Să stabilească sarcinile de serviciu ale salariaților personal contractual din subordine și să exercite un control permanent și riguros asupra modului de îndeplinire a acestora;
- c) Să stabilească instrucțiuni privind evidența, întocmirea și păstrarea documentelor secrete de serviciu.

ARTICOLUL 39.

(1) Principalele obligații și îndatoriri ale salariaților personal contractual sunt:

- a) Respectarea ordinii și disciplinei la locul de muncă;
- b) Respectarea programului de lucru și executarea întocmai și la timp a obligațiilor de serviciu, folosind integral și cu eficiență timpul de lucru;
- c) Respectarea normelor de protecția muncii, psi și a legii privind protecția mediului;
- d) Înștiințarea de îndată a șefului ierarhic superior despre existența sau identificarea unor abateri, nereguli;
- e) Interdicția prezentării la serviciu în stare de ebrietate și a consumului de băuturi alcoolice în timpul programului de lucru;
- f) Să aibă un comportament corect, civilizat și adecvat funcției exercitate în cadrul relațiilor cu colegii, precum și cu persoanele din afara instituției, atât în timpul programului de lucru cât și în afara lui;
- g) Să aibă o ținută morală exemplară;



ARTICOLUL 40.

Răspunderea disciplinară.

(1) Răspunderea disciplinară a salariaților personal contractual se angajează prin încălcarea uneia sau mai multora dintre obligațiile stabilite prin lege sau prin regulamentul intern și care constituie abatere disciplinară și se sancționează în condițiile legii.

(2) În stabilirea și aplicarea sancțiunilor disciplinare pentru salariații personal contractual se vor efectua în mod obligatoriu:

- Cercetarea prealabilă a faptei săvârșite, strângerea probelor;
- Ascultarea persoanei învinuite și luarea unei declarații;
- Verificarea probatoriului depus.

(4) La stabilirea sancțiunii disciplinare se va ține seama de: cauzele și gravitatea faptei, împrejurările în care a fost săvârșită, gradul de vinovăție al salariatului, dacă a mai avut alte abateri, precum și de consecințele abaterii.

ARTICOLUL 41.

Răspunderea civilă a salariatului personal contractual se angajează:

- a) Pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului instituției în care își desfășoară activitatea;
- b) Pentru nerestituirea în termen legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit;
- c) Pentru daunele plătite de instituție, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive.

ARTICOLUL 42.

Răspunderea salariatului personal contractual pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătura cu atribuțiile funcției pe care o ocupă se angajează potrivit legii penale.

ARTICOLUL 43.

(1) Repararea pagubelor aduse autorității sau instituției în situațiile prevăzute la art. 41 lit. a) și b) se dispune prin emiterea unei dispoziții de imputare, în termen de 30 de zile de la constatarea pagubei, sau, după caz, prin asumarea unui angajament de plată, iar în situația prevăzută la lit. c) a aceluiași articol, pe baza hotărârii judecătorești definitive și irevocabile.

(2) Împotriva dispoziției de imputare, salariatul personal contractual în cauză se poate adresa Tribunalului – Secția specializată în litigii de muncă.

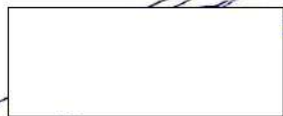
(3) Decizia de imputare rămasă definitivă ca urmare a neintroducerii ori respingerii acțiunii la instanța de contencios administrativ constituie titlu executoriu.

(4) Dreptul conducătorului instituției de a emite decizia de imputare se prescrie în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

ARTICOLUL 44.

(1) Salariații personal contractual au obligația să își îndeplinească cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea îndatoririle de serviciu și să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

(2) Salariații personal contractual au îndatorirea de a respecta normele de conduită profesională și civică prevăzute de lege și Codul de Conduită.



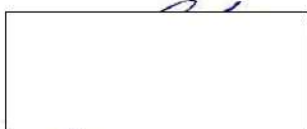
CAPITOLUL X ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

ARTICOLUL 45.

- (1) **Instituția publică semnatară a prezentului Contract colectiv de muncă** recunoaște exercitarea libertății de opinie a fiecărui angajat în conformitate cu convențiile internaționale, precum și cu prevederile prezentului **Contract colectiv de muncă** și se obligă să adopte o poziție imparțială față de reprezentanții salariaților.
- (2) Se interzice orice fel de agresiune, hărțuire morală, presiune, amenințare la locul de muncă, iar în caz contrar persoana vătămată are dreptul de a sesiza în scris angajatorul și organizația sindicală reprezentativă în vederea cercetării și soluționării situației apărute.
- (3) La cererea sindicatului reprezentativ, Instituția publică pune la dispoziția acestuia și permite accesul la documentele necesare pentru negocierea contractului colectiv, accesul la urmărirea aplicării dispozițiilor acestuia, precum și la documentele privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă, protecția muncii și asigurării protecției sociale;
- (4) Instituția publică, la solicitarea Sindicatului Național Columna, poate să asigure cu respectarea cadrului legal în vigoare, în mod gratuit spații pentru desfășurarea activității reprezentanților sindicatului, cu mobilierul adecvat, posibilitatea de multiplicare a materialelor necesare, mijloace de comunicație din dotarea unității, precum și alte mijloace necesare desfășurării activității, toate acestea în baza unei solicitări scrise, aprobată de conducătorul instituției.
- (5) Sindicatul semnatar al prezentului C.C.M. poate fi asistat de reprezentanții federației la care este afiliat, în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.
- (6) Reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului C.C.M. au acces în serviciile / centrele unde au membri de sindicat, fără afectarea activității și cu anunțarea prealabilă a șefului de centru / serviciu și a Conducătorului instituției.
- (7) Sindicatul semnatar al prezentului Contract colectiv de muncă poate participa la ședințele angajatorului, la solicitarea acestuia din urmă, având statut de invitat.
- (8) Orice modificare a organigramei, a statului de funcții se va face cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului C.C.M.

ARTICOLUL 46.

- (1) Reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului **Contract colectiv de muncă** au ca obiectiv principal urmărirea aplicării legislației muncii și a prevederilor prezentului **Contract colectiv de muncă** în interiorul instituției.
- (2) **De asemenea**, reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului **Contract colectiv de muncă** sunt obligați să reprezinte oficial angajații – membri de sindicat în fața conducerii instituției și după caz în fața organelor de cercetare și a instanțelor de judecată.
- (3) Instituția publică semnatară a prezentului **Contract colectiv de muncă** se obligă să asigure participarea angajaților – membri de sindicat, la cursuri de pregătire sindicală în cuantumul a 3 zile consecutive pe an, fără a le fi afectate drepturile salariale pe perioada desfășurării cursurilor.
* Nominalizarea persoanelor care beneficiază de dreptul prevăzut la prezentul alineat se face în scris de către Sindicat, către Serviciul Resurse Umane din cadrul instituției publice semnatară a prezentului **Contract colectiv de muncă**.
- (4) Instituția publică semnatară a Contractului colectiv de muncă, se obligă să asigure pentru 2 reprezentant sindical, 2 zile consecutive pe trimestru, în vederea participării la activități sindicale (în afara locului de muncă), precum: Comitet sindical / Adunare Generală / Consiliu național al federației la care sindicatul este afiliat.



- ((5) Nominalizarea persoanelor care beneficiază de dreptul prevăzut la art. 46 alin. (4) se face în scris de către sindicat, către Compartimentul Resurse umane, Salarizare, Autoritate tutelară, din cadrul instituției iar în acest sens instituția publică va fi informată în prealabil cu minimum 5 zile înainte de participarea la activitatea sindicală, prin intermediul adresei oficiale de E-mail a instituției (pusă la dispoziție în preambulul prezentului **Contract colectiv de muncă**), cu privire la: perioada, locul și intervalul orar, în care reprezentantul sindical, urmează a se deplasa.
- (6) Reprezentanții sindicali nominalizați conform unui grafic de acțiune au dreptul de a se deplasa în birourile / serviciile din cadrul angajatorului, în vederea consultării și menținerii unei relații cât mai bune cu ceilalți membri de sindicat și pentru a promova imaginea sindicatului prin rândul acestora, fără a le fi îngăduit acest drept.
- (7) Angajatorul recunoaște dreptul salariaților – membri de sindicat de a participa la procesele / ședințele publice desfășurate în cadrul instanțelor judecătorești, dacă sunt parte în respectivul proces, fără a le fi afectate drepturile salariale și fără a fi nevoiți să solicite concediu de odihnă pentru astfel de evenimente. În acest sens, angajatul – membru de sindicat, va întocmi o cerere scrisă în prealabil, cu minimum 10 zile lucrătoare înaintea termenului fixat pentru respectivul proces. Cererea angajatului – membru de sindicat trebuie să fie întemeiată și va cuprinde informații referitoare la calitatea pe care o are în respectivul proces, precum și orice alte informații referitoare la cauză.
- (8) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.
- Absentarea de la locul de muncă nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic. Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, în limita numărului de zile pentru care a absentat."
- (9) La cererea organizației sindicale și cu acordul membrilor acesteia, instituția publică semnatară a prezentului **Contract colectiv de muncă**, va reține și va vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată.
- (10) Părțile convin ca după încheierea prezentului Contract colectiv de muncă să înceapă negocieri conform dispozițiilor art. 119 alin. (1) din Legea nr. 367/2022 a Dialogului social.

ARTICOLUL 47.

- (1) Instituția publică are obligația de a invita reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului **Contract colectiv de muncă** să participe la ședințele în care se discută probleme de interes profesional, economic, social, cultural și sportiv. La ședințele în care se discută problemele angajaților cu privire la condițiile de muncă și regulamentul intern, reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului **Contract colectiv de muncă** vor participa în mod obligatoriu.
- (2) Reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului **Contract colectiv de muncă** sunt anunțați de îndată ce s-a hotărât organizarea ședințelor, fiind comunicată și ordinea de zi a ședinței.

ARTICOLUL 48.

Sumele necesare respectării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se vor include în bugetul de venituri și cheltuieli.

ARTICOLUL 49.

Conflictele de muncă ce apar în derularea raporturilor de serviciu se soluționează pe cale amiabilă sau în baza legislației speciale.

ARTICOLUL 50.

De prevederile prezentului Contract colectiv de muncă beneficiază, conform statului de funcții și organigramei aprobate, personalul contractual angajat în cadrul *Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 4*.

ARTICOLUL 51.

- (1) Cu ocazia exercitării atribuțiilor legale, cele două părți ale prezentului contract, dețin separat și împreună, în funcție de scopul prelucrării, calitatea de operator de date, operatori asociați/respectiv persoană împuternicită, conform dispozițiilor art. 26 și art. 28 din REGULAMENTUL nr. 679 din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogarea Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor - GDPR).
- (2) Persoana împuternicită, respectiv operatorul asociat, după caz, Sindicatul Național Columna, cu ocazia îndeplinirii atribuțiilor legale, primește o singură dată sau la intervale de timp sau are acces permanent la datele cu caracter personal prelucrate de operatorul DGASPC S4 și care aparțin angajaților instituției. Pentru aceasta, în vederea îndeplinirii obligațiilor stabilite prin dispozițiile art. 24 din GDPR, părțile angajează răspunderea semnării "Acordului privind prelucrarea datelor cu caracter personal", în termen de 10 zile de la data semnării prezentului contract.

Prezentul contract colectiv de muncă a fost încheiat în 3 exemplare și produce efectele de la data înregistrării sale la Inspectoratul Teritorial De Muncă a Municipiului București și va fi adus la cunoștință salariaților, prin afișare la avizierul instituției.

PĂRȚILE SEMNATARE

DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI SECTOR 4

Director General

[Redacted signature box]



SINDICATUL NAȚIONAL COLUMNA

Președinte

[Redacted signature box]

