

ROMANIA
CONSIUL JUDETEAN IAŞI
DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ
ȘI PROTECȚIA COPILULUI

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

**Încheiat la nivelul DGASPC Iași pentru o perioadă de 12 luni de la
data înregistrării la ITM Iași**

În baza art. 129, a art. 137 și art. 143 din Legea 62/2011 a Legii 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de unitate pentru personalul contractual între :

1. **Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Iași**, în calitate de **angajator**, cu sediul în Iași, str. Vasile Lupu nr. 57A, prin reprezentantul său legal, domnul Ion Florin - director general alături de comisia de negociere formată din Karacsony Niculina – Director General Adjunct, Ticus Ioan – Director General Adjunct, Iuga Dana Mihaela – Consilier juridic, Ilies Carmen Mihaela – șef Serviciu Financiar Contabil, Ghiga Gheorghe – șef Serviciu Personal, Formare Profesională și

2. **Sindicatul Nova Vita - în calitate de sindicat reprezentativ** alături de sindicatele legal constituite care reprezintă salariați personal contractual din Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Iași, în conformitate cu prevederile art. 136 (1) (2) din Legea 62 /2011, prin Comisia de negociere formată din reprezentanții urmatoarelor sindicate :

Sindicatul Nova Vita - în calitate de sindicat reprezentativ conform sentinței civile nr 12803/08.07.2011 reprezentat prin :

Toma Catalin - Președinte comisie negociere
Agheorghiesei Sorin - membru comisie negociere
Apostu Mariana - membru comisie negociere

Sindicate cu statut de invitați, mandatati sa participe la negociere de catre Sindicatul Nova Vita prin adresa nr 466/28.02.2012:

Sindicatul Liber din Asistența Socială Iasi (SLAS)- Pinghiriac Carmen

Sindicatul Protectia Copilului Iasi (SPC) - Popa Giorgeta

Sindicatul Sanitas Iasi - Tincu Mihaela

Sindicatul Liber Terapia - Zamfir Valentin

Sindicatul Asistenței Sociale și Protecției Copilului – Matei Marian

OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop desfășurarea corespunzătoare a activității instituției, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, limitarea conflictelor de muncă și evitarea declanșării grevelor.

CAPITOLUL 1 DISPOZIȚII GENERALE

ART. 1: Părțile contractante recunosc și se obligă să respecte în totalitate prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Iași, denumită în continuare Direcția generală.

ART. 2: (1) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și

ale salariaților Direcției generale cu privire la condițiile generale de muncă, prevăzute de legislația în vigoare



precum și cele prevăzute în procesul de negociere.

(2) În ceea ce privește condițiile specifice de muncă, stabilite conform legii, drepturile și obligațiile părților se vor stabili prin contractul colectiv de muncă și după caz prin acorduri privind relațiile de serviciu, la nivelul Direcției generale.

(3) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va respecta dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de tratament față de toți salariajii, fără discriminare pe baza de 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.

(4) La promovarea angajaților din D.G.A.S.P.C. Iași, sindicalele vor desemna, de comun acord, o persoană care să facă parte din comisia de examinare.

ART. 3: Clauzele contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariajii încadrați cu contract individual de muncă, în aparatul propriu și în toate centrele rezidențiale, familiale, de zi ale Direcției generale pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă, indiferent de data angajării și semnării acestuia.

ART.4: (1) Prezentul contract se încheie pe o perioadă de 1 an.

(2) Dacă nici una din părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungescă până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

ART.5: (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract se va face în scris urmând a fi negociată.

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

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

(4) Părțile convin ca în perioada negocierilor să nu declanșeze greve, iar la nivel de Direcție generală să nu se efectueze concedieri.

ART. 6: Suspendarea și închiderea contractului are loc potrivit art. 246 din Legea nr.53/2003, cu modificările și completările ulterioare și ale art. 33 alin. 3 și 4 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social.

ART. 7: (1) Drepturile salariajilor prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauze reducerii altor drepturi collective sau individuale care au fost stabilite prin contractele individuale de muncă închidete înaintea închiderii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

(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 din contract, fiind înscrise în acesta.

ART.8 : (1) Interpretarea clauzelor prezentului contract se face prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul și dacă nu contravine legii sau prezentului contract, clauza se interpretează în favoarea salariajilor. Toate clauzele care sunt formulate în prezentul contract cu sensul "pot", "poate", "se poate", "nu se vor interpreta ca fiind obligatorii".

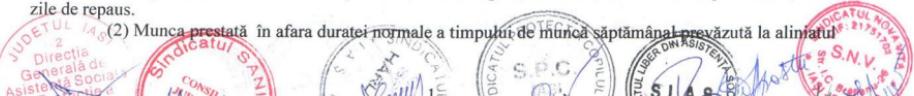
(3) Soluționarea litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării, suspendării sau închiderii contractului colectiv de muncă se face în cadrul comisiei paritare. Părțile semnătare convin că membrii comisiei paritare să fie cei menționați în anexa 1.

(4) Pentru soluționarea pe cale amabilă a litigiilor menționate la alin. 3, comisia paritară se va întruni ori de câte ori este nevoie.

(5) Adoptarea unor hotărâri de către comisia paritară împiedică sesizarea instanței, iar dacă sesizarea a avut loc, judecarea închidează.

CAPITOLUL 2 TIMPUL DE MUNCA

ART.9: (1) Durata normală a timpului de munca este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână. Repartizarea timpului de lucru în cadrul săptămânii, este de regulă, uniformă, de 8 ore/zi timp de 5 zile, cu 2 zile de repaus.



1, este considerată muncă suplimentară.

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

(4) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru pot fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură sau program fracționat.

(5) Cand muncă se efectuează în schimburi, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(6) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

(7) La organizarea timpului de muncă sindicale vor avea rol consultativ.

(8) Repausul săptămânal se acorda în 2 zile consecutive, de regula samăbata și duminica. În cazul în care repausul în zilele de sambata și duminică afectează desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal se acorda în alte zile din săptămână.

(9) Salariații au dreptul între 2 zile de munca la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive. Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

ART. 10: (1) Pentru unele activități, se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracții de normă, cu o durată a timpului de muncă de 6, 4 sau 2 ore pe zi. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

(2) La cerere, salariații cu program parțial de lucru vor fi încadrați în program normal, dacă există posturi vacante și dacă intrunesc condițiile ocupării acestor posturi.

ART. 11: (1) Orelle de începere și terminare a programului vor fi stabilite prin regulamentul intern.

(2) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, angajatorul poate fixa orare flexible de lucru și modalități de aplicare a acestora.

(3) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv de munca.

(4) În durata normală a timpului de muncă nu intră timpuri consumați cu echiparea-dezechiparea la începutul și sfârșitul programului.

ART. 12: (1) Orelle prestate, la solicitarea angajatorului, peste programul normal de lucru stabilit în unitate sunt ore suplimentare.

(2) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor.

ART. 13: (1) Orelle prestate peste durata normală a timpului de lucru de catre personalul încadrat în funcții de execuție sau de conducere se compensează cu timp liber corespunzător.

(2) În cazul în care munca prestată peste durata normală a timpului de lucru nu a putut fi compensată cu timp liber corespunzător, conform alin. (1), aceasta se platește în luna urmatoare, cu un spor de 75% aplicat la salariul de baza.

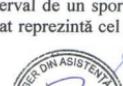
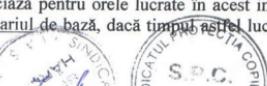
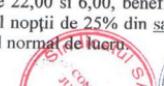
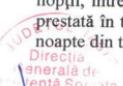
(3) Munca prestată peste durata normală a timpului de lucru și sporul prevăzute la alin. (2) se pot plati numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de seful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.

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

(5) Prevederile alin. (1) nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora sau prin cumulul de funcții în aceeași unitate, la funcția cumulată.

(6) Prevederile alin. 2 nu se aplică în anul 2012, conform art. II. din Legea nr. 283/2011 privind aprobarea OUG nr. 80/2010 pentru completarea art. 11 din OUG 37/2008.

ART. 14: (1) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea în timpul noptii, între orele 22,00 și 6,00, beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de un spor pentru munca prestată în timpul noptii de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.



(2) Salariații care efectuează cel puțin trei ore de muncă de noapte, între orele 22,00 – 06,00 beneficiază și sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității (la angajare) și după aceea, periodic.

(3) Salariații care își desfășoară activitatea în trei sau două ture, inclusiv pe timpul noptii, în loc de sporul prevazut la alin. (1), vor primi un spor de 15% din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat.

(4) Drepturile prevăzute în prezentul alineat se vor acorda în limita fondurilor disponibile.

ART.15: Programul de muncă al asistenților maternali profesioniști este permanent, în condițiile HG nr. 679/2003 privind condițiile de obținere a atestatului, procedurile de atestare și statutul asistentului maternal profesionist.

CAPITOLUL 3 SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

ART. 16: (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) În vederea realizării obiectivului prevăzut la alineatul precedent, părțile contractante vor asigura includerea în contract a măsurilor prevăzute de Legea nr. 319/2006 privind sănătatea și securitatea în muncă.

(3) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile implicate vor ţine seama de măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă vor fi stabilite împreună cu sindicalele reprezentative, ținându-se cont de caracteristicile funcției și de munca prestată.

ART. 17: Organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raionale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt de competență exclusivă a angajatorului.

ART.18: (1) Angajatorul va asigura organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de muncă. Pe această bază se stabilesc sarcini și răspunderi sub formă de norme de muncă. Acestea pot fi norme de timp, norme de producție, norme de personal, însătoare de descrierea sferei de atribuții și a zonei de deservire, menite să asigure utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru.

(2) Normele de muncă vor fi astfel stabilite încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului muscular sau intelectual și tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseală excesivă a salariaților. Pe baza acestora se întocmește fișă postului pentru fiecare salariat.

(3) Normele de muncă stabilite de angajator cu acordul reprezentanților salariaților constituie anexa la contractul colectiv de muncă și li se fac cunoscute salariaților cu cel puțin cinci zile înainte de aplicare.

ART. 19: (1) Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de salariați potrivit specificului activității fiecărui și se bazează pe tehnicele normării muncii. Acestea se desfășoara ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de angajator, cât și de sindicalele reprezentative. În caz de divergență în ceea ce privește calitatea normelor de muncă, se va recurge la o expertiză tehnică, stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți.

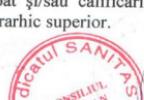
(3) Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază negociat.

(4) Cheltuielile ocasionate de soluționarea sarcinilor de serviciu vor fi suportate de angajator.

ART. 20: (1) Angajatorul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

(2) Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților sau a altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclită sănătatea sau viața unor persoane, fiecare salariat, indiferent de funcția sau de postul pe care îl ocupă, are obligația de a participa la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoie unității.

(3) În cazul restrângerii sau suspendării activității unor servicii ale direcției, angajații vor presta activitatea specifică postului ocupat și/sau calificării, în cadrul unui alt serviciu din subordinea angajatorului, la recomandarea sefului ierarhic superior.



ART. 21: Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale, locuri de muncă cu condiții deosebite și locuri de muncă cu condiții speciale, stabilite potrivit reglementărilor legale.

ART. 22: (1) Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

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

(3) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune nouă sau loc de muncă și normele de protecție a muncii, pe care este obligat, în procesul muncii, să le cunoască și să le respecte.

(4) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alineatul precedent.

ART. 23: Contravaloarea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator.

ART. 24: Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se stabilesc parametrii de microclimat care vor fi urmăriți în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programele de control al realizării măsurilor stabilite.

ART. 25: (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va lăua urmatoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgromot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);
b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli de repaus, spații pentru fumat)

(2) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de angajator, să nu le deterioreze și să nu descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

ART. 26: (1) Angajatorul va organiza la angajare și, ulterior, la 6 luni; o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupă sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnavirilor profesionale.

(2) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor alin. 1. Refuzul salariațului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

(3) Examinarea medicală a salariaților la angajare și, ulterior la 6 luni; o data pe an, se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de Ministerul Sănătății.

ART. 27: La cererea uneia dintre părți, medicii de medicina muncii și inspectorii de protecția muncii vor fi consultați obligatoriu asupra reducerii duratei timpului de lucru și acordarea de concedii suplimentare.

ART. 28: Angajatorul nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu afacerile posturilor existente.

ART. 29: În cazul recomandărilor medicale, angajatorul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, în funcție de posibilitățile fiecărei unități, care vor fi stabilite împreună cu sindicatele reprezentative.

ART. 30: (1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, se va constitui un comitet de securitate și sănătate în muncă, în conformitate cu prevederile legale.

(2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit din reprezentanți desemnați de sindicate, pe de o parte, și reprezentanți desemnați de angajator, pe de altă parte, în număr egal.

(3) Activitatea comitetului de securitate și sănătate în muncă se va desfășura în baza reglementărilor cadre în viitoare și a regulamentului propriu.

CAPITOLUL 4 SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI



ART. 31: (1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani stabilit în baza normelor legale în vigoare.

(2) Salarialul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte drepturi, și se stabilește pentru anul 2012 în conformitate cu prevederile Legii nr. 283/2011 cu modificările și completările ulterioare.

(3) Salariatii care lucreaza in zilele de sambata, duminica si sarbatori legale, in cadrul schimbului normal de lucru, in vederea asigurarii continuitatii activitatii, vor beneficia de un spor de 100% din salariul de baza al functiei indeplinite, conform prevederilor Legii 283/2011 si ale Codului muncii, art. 132 alin. (2) si (3).

(4) Drepturile salariale vor fi acordate astfel doar pentru anul 2012, acestea urmând a fi modificate în anul 2013 în funcție de noile reglementări legislative.

(5) Aceste drepturi de natură salarială se vor acorda în limita fondurilor alocate prin buget.

ART. 32: (1) Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin, în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(2) În situația în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, el este obligat să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucru a fost întrerupt.

(3) În cazul în care din motive obiective este necesară reducerea sau întreruperea temporară a activității, pentru maxim 15 zile pe an, cu obligativitatea reluării ei, unitatea, cu acordul reprezentanților sindicatelor, poate acorda concediu fără plată.

ART. 33: Plata salariilor se face periodic, o dată pe lună, pe data de 12.

ART. 34: Salariații unităților trimiși în delegație în țară sau în străinătate vor beneficia de urmatoarele drepturi: personalul delegat sau detașat de conducerea DGASPC să îndeplinească anumite sarcini de serviciu în localități situate la distanțe mai mari de 50 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă, are dreptul la decontarea cheltuielilor de transport dus-intors, conform Hotărârii Guvernului nr. 1860/2006 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării, în cadrul localității, în interesul serviciului

ART. 35: Personalul instituțiilor publice, precum și unităților aflate în subordinea, coordonarea sau sub autoritatea acestora, încadrat pe funcții pentru care, prin fișă postului, are stabilite sarcini care necesită deplasări frecvente cu mijloace de transport în comun, are dreptul la decontarea cheltuielilor de transport efectuate pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu în cadrul localității în care își desfășoară activitatea, conform Hotărârii Guvernului nr.1860/2006 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării, în cadrul localității, în interesul serviciului

ART. 36: Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității, în limita fondurilor disponibile.

ART. 37: Angajatorul va ține o evidență în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă și drepturile de care salariații au beneficiat și va elibera dovezi despre acestea.

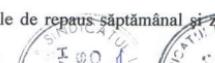
CAPITOLUL 5 CONCEDII SI ZILE LIBERE

ART. 38: (1) In fiecare săptămână, salariatul are dreptul, de regulă, la doua zile consecutive de repaus săptămânal.

(2) Repausul săptămânal se acordă, de regulă, sămbăta și duminica.

(3) În cazul în care activitatea de la locul de muncă, în zilele de sămbătă și duminică, nu poate fi întreruptă, zilele de repaus săptămânal pot fi acordate și în alte zile ale săptămânii sau cumulat pe o perioadă care nu poate depăși 15 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatelor.

ART. 39: (1)Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase,



- după cum urmează:
- 1 si 2 ianuarie;
 - prima și a doua zi de Paște;
 - 1 Mai;
 - prima și a doua zi de Rusalii
 - 15 August;
 - 1 Decembrie;
 - 25 - 26 decembrie.
- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, atele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
- (2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

ART. 40: Repausul pentru servirea mesei este de 15 minute și se include în programul de lucru. Repausul mai mare de 15 minute nu se include în programul de lucru.

ART. 41: Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Conducerea DGASPC va analiza cererea și va aproba aceasta în funcție de posibilități.

ART. 42: (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă platit, de 21 zile lucrătoare.

(2) Salariații a căror vechime depășește 10 ani beneficiază de un concediu de odihnă platit de 25 zile lucrătoare.

(3) Salariații care își desfășoară activitatea în condiții ce solicită încordare psihică ridicată, (centre cu rezidenți care au handicap sever) beneficiază de concediu de odihnă suplimentar de 4 zile pe an (anexa 3).

ART. 43: (1) Indemnizația de concediu nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cuvenite pentru perioada respectivă.

(2) Indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

(3) Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediu de odihnă este interzisă.

(4) Angajatorul poate rechema salariatul din concediu 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 intreruperii concediului de odihnă, în limita fondurilor alocate.

5) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

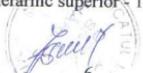
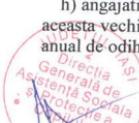
ART.44: (1) Concediul anual de odihnă va putea fi fractionat la solicitarea salariatului, una din fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare. Ceaalătă parte va trebui acordată și lăsată până la sfârșitul anului în curs.

(2) Când, din motive neimputabile salariatului, acesta nu și-a efectuat integral concediul de odihnă pe anul în curs, restul de concediu se va acorda până la sfârșitul anului următor, în perioada solicitată de salariat.

ART. 45: (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) căsătoria unui copil - 3 zile;
- c) nașterea unui copil - 5 zile + 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură;
- d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor - 3 zile;
- e) decesul buniciilor, fraților, surorilor - 3 zile;
- f) donatorii de sânge - conform legii;
- g) la schimbarea locului de muncă în cadrul același unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate - 5 zile.

h) angajatii care au mai mult de 5 ani vechime în cadrul D.G.A.S.P.C. si cei care urmeaza sa implineasca aceasta vechime in decursul anului 2012, la data la care au implinit vechimea sau in continuarea concediului anual de odihnă, de comun acord cu șeful ierarhic superior - 1 zi libera platita



i) la solicitarea salariatului - ziua de naștere, la data respectivă sau în cursul lunii, prin recuperarea timpului acordat în termen de 60 zile
(2) Salariații au dreptul la 30 de zile concediu fără plată, acordat o singură dată pe an, pentru pregătirea și susținerea lucrării de diplomă în învățământul superior.
(3) Pentru rezolvarea unor situații personale deosebite, salariații au dreptul la concedii fără plată cu aprobarea angajatorului.

(4) Salariații au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații :
a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs serial sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariați care urmează o formă de învățământ superior, curs serial sau fără recvență;
b)susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;

c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă localitate.

(5) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin (4), în următoarele situații:
a) îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariață 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 însotirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate – copil, frate, soră, părinte, pe timpul când aceștia se află la tratament în străinătate.

ART. 46: (1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vîrstă de până la doi ani, salariața mamă poate beneficia din încă un an concediu fără plată.

(2) Pe perioada în care salariața se află în concediu prevăzut la alin. 1, nu i se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu contract de muncă pe durată determinată.

ART. 47: In cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de concediu pentru creșterea copilului neutilizat de mamă până la data decesului acesteia.

CAPITOLUL 6 CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA

ART. 48: In vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă (C.I.M.).

ART. 49: (1) Încheierea C.I.M. se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriu aptitudinilor și competenței profesionale.

(2) Angajatorul se obligă să aducă la cunoștința salariaților posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor.

(3) Dacă la concurs, salariatul și o persoană din afara unității obțin aceleși rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(4) Salariatul căruia i-a încetat calitatea de pensionar de invaliditate, ca urmare a redobândirii capacitații de muncă, va fi reintegrit, pe cât posibil, în funcția avută la data pierderii capacitații de muncă.

(5) Salariații angajați prin concurs cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, pot fi trecuți pe perioadă nedeterminată, pe un post de natură celui ocupat, fără concurs.

ART. 50: (1) Încheierea C.I.M. se va face pe perioada nedeterminată. Dacă salariatul solicită asistență din partea sindicatelor ale căror membri sunt, aceasta se poate acorda.

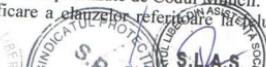
(2) Contractele individuale se pot încheia și pe durata determinată, în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

(3) C.I.M. va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute de art.17 din Codul Muncii

(4) Contractele individuale de muncă se închid în scris către un exemplar pentru fiecare parte, prin grijă celui care angajează.

ART. 51: (1) C.I.M. se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale prin acordul părților sau din inițiativa uneia din părți, în cazurile prevăzute de Codul Muncii.

(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, local



muncii sau drepturile salariale nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea unilaterală a C.I.M. pentru acest motiv.

(3) Delegarea și detasarea salariatilor se fac în condițiile legii, cu drepturile prevazute în prezentul contract.

(4) La momentul intervenirii oricăror modificări a contractului individual de muncă, salariatul poate opta să fie asistat sau reprezentat în fața angajatorului de către reprezentantul sindicatului din care face parte.

(5) În situația în care salariatul este nemulțumit de încadrare, promovare, stabilirea salariatului sau alte drepturi ce decurg din contractul individual de muncă, acesta are dreptul de a fi asistat sau reprezentat în fața angajatorului de către reprezentantul sindicatului din care face parte, înainte de a se adresa altor instituții competente.

(6) În sensul aliniatului (5), angajatorul are obligația de a pune la dispoziția salariatului/reprezentantului sindicatului, inscrișurile care au stat la baza luarii masurii contestate, precum și de a participa la medierea aspectelor sesizate.

ART. 52: Executarea C.I.M. se suspendă în cazurile prevăzute de lege în mod expres precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile remunerate de organizația sindicală în care salariatul își desfășoară activitatea pe timpul mandatului.

ART. 53: (1) Încetarea C.I.M. poate avea loc în condițiile prevăzute de lege, prin unul din urmatoarele moduri:

a) de drept;

b) acordul partilor;

c) desfacerea contractului din inițiativa uneia dintre parti.

(2) În cazurile în care unitatea este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz la desfacerea contractului de muncă, durata acestuia va fi de 20 zile lucrătoare.

(3) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze patru ore pe zi de la programul unității, pentru a-și cauta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele absenteante se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de angajator.

ART. 54: (1) C.I.M. nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează, în cazurile în care prin lege s-au prevăzut asemenea interdicții.

(2) Desfășurarea activității sindicale în condițiile legii nu poate constitui motiv pentru desfacerea contractului individual de muncă, din inițiativa celui care angajează.

(3) Pe o perioadă de minimum 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare, salariații care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de până la 2 ani, nu vor putea fi concediați, o singură dată, pentru motivul de necorespunzere profesională prevăzut de Codul muncii.

ART. 55: (1) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o sancțiune nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare precalabile.

(2) Pentru cercetarea abaterii disciplinare și proponerea sancțiunii, angajatorul constituie o comisie pentru fiecare caz în parte. Salariatul are dreptul să fie asistat, la cerea sa, de către un reprezentant al sindicatului, al cărui membru este, **asigurarea prezenței reprezentantului acestuia căzând în sarcina salariatului**.

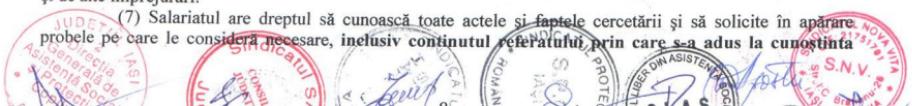
(3) Comisia îl va convoca în scris pe salariatul cercetat, cu 3 zile calendaristice înainte de data fixată pentru audieri, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii, nefiind necesara comunicarea sesizării.

(4) În cadrul cercetării se vor stabili faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, precum și orice alte date concludente după care să se poată stabili existența sau inexistența vinovăției. Ascultarea și verificarea apărărilor salariatului cercetat sunt obligatorii.

(5) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționare, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(6) La stabilirea sancțiunii se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care a fost săvârșită, de gradul de vinovăție a salariatului, de urmările abaterii, de conduită generală a angajatului și de alte împrejurări.

(7) Salariatul are dreptul să cunoască toate actele și faptele cercetării și să solicite în apărare probele pe care le consideră necesare, inclusiv conținutul referatului prin care s-a adus la cunoștință



abaterea disciplinara pentru care este ceretat.

(8) Comisia de cercetare disciplinara propune aplicarea sau neaplicarea unei sancțiuni disciplinare după finalizarea cercetării printr-un referat, semnat doar de membrii acestia.

(9) Lucrările comisiei de cercetare disciplinara se consemnează într-un proces-verbal, întocmit cu ocazia fiecărei întuniri. Salariatul cercetat disciplinara va trebui ca initial sa dea o declaratie scrisa in legatură cu faptele care i se impută, urmând ca ulterior membrui comisiei să îi adrezeze întrebările pe care le consideră a fi utile pentru stabilirea imprejurărilor în care fapta a fost săvârsită, a gradului de vinovătie a salariului, a consecințelor abaterilor disciplinare, întrebări și răspunsuri care vor fi consemnate în procesul verbal aferent cercetării. Procesul verbal va fi semnat pe fiecare pagină de membrii comisiei, iar de persoanele audiate numai pe paginile în care sunt consemnate susținerile lor. În situația în care salariul cercetat disciplinara este asistat de către un reprezentant al sindicatului din care acesta face parte, procesul verbal va fi semnat și de către acesta din urmă, pe aceleași pagini pe care a semnat și salariul.

(10) În baza propunerii comisiei de disciplină angajatorul va emite dispoziția de sancționare. În urma analizării celor prezentate de membrii comisiei de cercetare disciplinara și a întregului material probator, acesta are dreptul să micșoreze sau să majoreze sancțiunea propusă.

ART. 56. (1) Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesionala, cu respectarea procedurii de cercetare prealabilă, stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Cercetarea salariatului pentru necorespondere profesională se face de catre o comisie numita de catre angajator. Salariatul va putea fi asistat de către un reprezentant al sindicatului, al carui membru este salariatul in cauza.

(3) Comisia va convoca salariatul si ii va comunica acestuia in scris, cu 3 zile calendaristice inainte:
a) data, ora exacta si locul intrunirii comisiei;
b) modalitatea in care se va desfasura examinarea.

(4) Examinarea va avea ca obiect activitatatile prevazute in fisa postului salariatului si legislatia aplicabila in domeniu.

(5) Necoresponderea profesionala poate fi sustinuta de comisie prin dovezi de indeplinire necorespunzatoare a sarcinilor profesionale, prin examinare scrisa, orala, practica si alte probe.

(6) In cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă pe care îl ocupă angajatorul ii va propune alte locuri de muncă vacante in unitate, compatibile cu pregătirea profesională. În situația în care angajatorul nu dispune de astfel de locuri de muncă, acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare forței de muncă, în vederea redistribuirii salariatului corespunzător pregătirii profesionale.

(7) În cazul in care, in urma examinarii, salariatul este nemulțumit de nota obtinută, acesta are dreptul de a formula contestație in termen de 5 zile de la comunicare.

(8) Daca salariatul nu a formulat contestația in temenul rezumat la alin.(7) sau daca dupa formularea contestatiei si reexaminarea lucrarii, nota este mentinuta, angajatorul poate emite si comunica dispozitia de desfacere a contractului individual de munca al salariatului, pentru motive de necorespondere profesionala.

ART. 57: (1) Când se impune redistribuirea unui număr mai mare de 10 angajați, aceasta se face prin consultare cu reprezentanții sindicatelor din care angajații fac parte;

(2) În cazul în care unitatea este pusă în situația de a efectua concedieri colective, care nu ţin de persoana salariatului, părțile convin asupra respectării următoarelor principii:

a) angajatorul va pune la dispoziția sindicatelor, justificarea tehnico-economică în legătură cu măsurile privind posibilitățile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesională.

b) justificarea tehnico- economică, împreună cu obiectivele și propunerile sindicatelor, va fi supusă spre analiză și avizare colegiului director.

c) în cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatele, cu privire cel puțin la :

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

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

ART. 58: (1) În situația în care disponibilizările de personal nu pot fi evitate, conducerea unității va comunica în scris fiecărui salariat al căruia post urmează a fi desființat dacă i se oferă sau nu un alt loc de



muncă, ori recomandarea A.J.O.F.M. pentru cuprinderea într-o forma de recalificare profesională în vederea ocupării unui post în aceeași unitate.

(2) În cazul în care salariaților nu li se pot oferi alte locuri de muncă ori aceștia refuză locul de muncă oferit sau cuprinderea într-o formă de recalificare, conducerea unității le va comunica în scris termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 59: (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

a) C.I.M. ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

b) C.I.M. ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare

(2) La luarea măsurii de desfacere a C.I.M. pentru motive ce nu jin de persoana salariatului vor fi avute în vedere urmatoarele criterii minimale:

a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de munca al unei persoane care ocupa un post neavizat de reducere;

b) măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, pe bărbății văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, pe întreținătorii unicilor de familie, precum și salariajii, bărbați sau femei, care mai ai cel mult 3 ani până la pensionare la cererea lor.

(3) În cazul în care măsura desfacerii C.I.M ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu unitatea un act adițional la contractul de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu-i este imputabilă.

(4) În ipoteza în care două sau mai multe persoane salariate sunt în aceeași situație, disponibilizarea se va face pe criterii profesionale și sociale.

ART. 60: (1) Unitatea care își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă pentru motive ce nu jin de persoana salariatului are obligația să încunoștiințeze în scris despre aceasta reprezentanții sindicatelor și să facă publică măsura.

(2) Salariajii notificați în acest sens au la dispoziție un termen de 10 zile lucrătoare de la data primirii comunicării, pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

CAPITOLUL 7 FORMAREA PROFESIONALĂ

ART. 61: Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

ART. 62: Identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către sindicat și angajator.

Art. 63: (1) Cheltuielile pentru formarea profesională a salariaților propusă la inițiativa angajatorului se suportă de unitate.

(2) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, angajatorul va analiza cererea, rămânând la aprecierea angajatorului dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului.

ART. 64: Identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se fac de comun acord de către sindicate și angajator, cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de către unitate.

ART. 65: (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- 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.

(3) Formarea profesională poate consta și în schimburi de experiență, realizate periodic la propunerea șefului de centru și cu aprobarea Direcției, între aceleși categorii de personal de la diferite centre. Schimburile de experiență vor fi realizate astfel încât să asigure posibilitatea deplasării salariatului la și de la locul de muncă. Perioada pentru care se vor efectua schimburile de experiență nu poate depăși 30 zile calendaristice.

CAPITOLUL 8 ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE SI OBLIGATIILE PARTILOR

ART. 66: Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unitate, cu respectarea prevederilor legii, contractelor colective de muncă, ale regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

ART. 67: (1) Colegiul director invită reprezentanții sindicatelor să participe la ședințele sale, când se discută probleme care ii privesc în mod direct pe aceștia, în condițiile prevăzute de lege. Participarea se face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot.

(2) Reprezentanții sindicatelor li se va comunica ordinea de zi și li se va asigura accesul la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuție.

ART. 68: (1) Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art.30 din Legea nr.62/ 2011, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților sindicatului reprezentativ ori va asigura acestora accesul la informațiile și documentele necesare, reprezentanții având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

(2) Angajatorii și reprezentanții sindicatelor își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante în domeniul relațiilor de muncă.

(3) Membrii aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale și care lucrează nemijlocit, în unități, în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar cu 2 zile pentru activități sindicale fără afectarea drepturilor salariale.(2 zile pentru președinte și o zi pentru vicepreședintii)

(4) Membrii de sindicat au dreptul la 5 zile libere platite/an pentru formare sindicală într-un raport de 1/200 membri de sindicat din randul angajaților DGASPC Iasi.

ART. 69: (1) La cererea organizațiilor sindicale, angajatorii vor reține și vor vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată. Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat, potrivit prevederilor legale în vigoare.

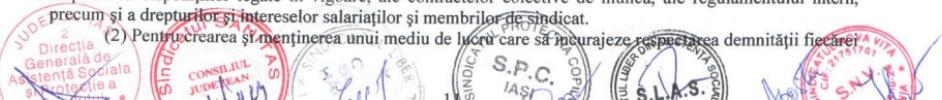
(2) Reținerea și deducerea fiscală a cotizației se face pe baza cererii organizației sindicale la care se atașează lista membrilor de sindicat și semnătura acestora de acceptare a reținerii. Lista se înaintează angajatorului la începutul fiecărui an de către sindicat și va fi actualizată ori de câte ori este nevoie, de către acesta.

ART. 70: (1) Angajatorii nu vor angaja salariați permanenti, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

(2) În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, reprezentanții sindicatelor și conducerea unității au obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul unității și să asigure funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice, a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor ori ar putea cauza pagube.

ART. 71: (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unități, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare, ale contractelor colective de muncă, ale regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților și membrilor de sindicat.

(2) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei



persoane, prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate vor fi stabilite proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.

(3) Plângerile salariaților în justiție nu pot constitui motiv de desfacere a contractului de muncă.

(4) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractual colective, unitățile și reprezentanții salariaților vor încerca soluționarea acestora în conformitate cu prevederile Legii nr.168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă.

CAPITOLUL 9 DISPOZITII FINALE

ART. 72: Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți. Prezentul contract se completează cu prevederile Codului muncii, și a legislației în vigoare privind salarizarea și alte drepturi.

ART. 73: Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor stabilite în contractul colectiv de muncă.

ART. 74: Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a contractelor colective de muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestora din urmă.

ART. 75: Regulamentul de organizare și funcționare al D.G.A.S.P.C., respectiv Regulamentele interne se întocmesc de către angajator cu consultarea reprezentanților sindicatelor.

ART. 76: Angajatorii recunosc dreptul reprezentanților salariaților de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

ART. 77: (1) Angajatorul și reprezentanții salariaților se vor informa reciproc, în situația în care dețin informații, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate a unității, cu consecințele previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

(2) În toate situațiile de reorganizare a unităților, drepturile și obligațiile prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

ART. 78: Împunericii organelor de conducere, precum și ai reprezentanților salariaților semnatare vor verifica, la sesizarea uneia din părți, modurile în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă; angajatorii vor asigura intrarea acestora în unitate, în conformitate cu regulamentul intern, și protecția în unitate, pe durata verificării, cu respectarea normativelor în vigoare.

ART. 79: (1) Părțile semnatare sunt de acord ca prevederile referitoare la sănătate și securitate în muncă, salarizare, formare profesională, fără ca această enumerare să fie limitativă, să se modifice sau sa se renegocieze în funcție de modificările legislative.

(2) Drepturile de natură salarială ce fac obiectul prezentului contract vor fi acordate în limita fondurilor alocate.

ART. 80: Prezentul contract colectiv de muncă a fost semnat astăzi 15.03.2012, la Iași și produce efecte începând cu data înregistrării, în condițiile prevăzute de art.144 din Legea nr.62/2011 și va fi adus la cunoștință salariaților prin afișarea în unități, la locurile convenite.

PĂRȚILE SEMNATARE

Din partea conducerii

DGASPC Iași :

Ion Florin



Din partea sindicatelor:

Sindicatul Nova Vita

Toma Catalin

Agheorghiesei Sorin

Apostu Mariana

