



**ACORD COLECTIV DE MUNCA
LA NIVEL DE UNITATE
ADMINISTRATIA SERVICIILOR SOCIALE COMUNITARE**

Incheiat in baza prevederilor:

Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, cu modificări și completări ulterioare;

Legii nr. 367/2022 privind dialogul social;

Legii nr. 153/2017 - Legea Cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;

Hotararii de Guvern nr. 250/1992 privind concediul de odihna și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, cu modificările și completările ulterioare;

Ordonanței de Guvern nr. 6/2007 privind unele masuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007, actualizată;

Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

Hotararii de Guvern nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective;

Intre:

ADMINISTRATIA SERVICIILOR SOCIALE COMUNITARE, cu sediul in: Ploiesti, Piata Eroilor, nr. 1A, cod fiscal: 2843566, reprezentata prin **d-l Dinu Ion Dan, Director General**, în calitate de ordonator terțiar de credite, pe de o parte, denumită în continuare **ANGAJATOR / ASSC Ploiesti**

și

SALARIAȚII reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 367/2022, prin:

FEDERAȚIA PUBLISIND, cu sediul în: București, strada Walter Măracineanu, nr. 1-3, etaj 2, camera 49, sector 1, reprezentată legal prin **domnul TEOROC STEFAN – Presedinte**, în calitate de federație reprezentativă la nivel de sector de activitate “Administrație Publică. Activități ale organizațiilor extrateritoriale” (Sentința civilă nr. 34FED/13.10.2022 pronunțată de Tribunalul București-Secția a III-a Civilă, în dosarul nr. 20855/3/2022, rămasă definitivă la data de 14.11.2022), ca mandatar (Mandat de reprezentare nr. 185/PUBLISIND/08.03.2023) al Sindicatului Administrației Publice și Asistenței Sociale “Alexandru Ioan Cuza”, reprezentat legal prin **domnul RADU FLORIAN CONSTANTIN – Președinte**,



denumita în continuare organizație sindicală;

În urma negocierilor desfășurate în conformitate cu prevederile legale în vigoare, partile convin semnarea prezentului Acord colectiv de muncă.

Pentru suplețea reglementării și evitarea expresiilor repetitive, referirea la Acord colectiv de muncă se va realiza în continuare prin "ACM", iar prin "Salariați" se va înțelege functionarii publici încadrați la ASSC Ploiesti.

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

ART. 1

- (1) Părțile semnatare, pe deplin egale și libere în negocierea acestui ACM la nivelul ASSC Ploiesti, se obligă să respecte prevederile acestuia.
- (2) La redactarea și încheierea prezentului ACM, s-a avut în vedere legislația în vigoare aplicabilă materiei și domeniilor de reglementare.
- (3) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația națională și în concordanță cu convențiile internaționale ratificate de statul român în condițiile legii.

ART. 2

- (1) Prezentul ACM are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative ale angajatorului, cu privire la:
 - a) constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă;
 - b) sănătatea și securitatea în muncă;
 - c) programul zilnic de lucru;
 - d) perfecționarea profesională;
 - e) alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizației sindicale.
- (2) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații.
- (3) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.
- (4) Părțile se obligă să colaboreze pe principiul bunei credințe la elaborarea și modificarea acestui accord și să aducă la cunoștința celor pe care îi reprezintă prevederile prezentului ACM.

ART. 3

Clauzele ACM produc efecte pentru salariații încadrați ca functionari publici, ce își desfășoară activitatea în cadrul ASSC Ploiesti, precum și, în egală măsură, pentru angajator.



ART. 4

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

ART. 5

- (1) Orice cerere de modificare a prezentului ACM la nivelul ASSC Ploiesti va face obiectul unei noi negocieri.
- (2) Cererea va cuprinde obiectul modificărilor, se comunică în scris celorlalte părți semnatare și se înregistrează la fiecare dintre părți.
- (3) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 5 zile lucrătoare de la data solicitării acestei modificări.
- (4) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la concedieri sau modificari ale fiselor de post pentru motive ce nu sunt imputabile salariatului.

ART. 6

Modificările aduse ACM produc efecte de la data semnării de catre toate partile implicate in negociere.

ART. 7

Suspendarea și/sau încetarea ACM au loc în condițiile legii.

ART. 8

- (1) Aplicarea prevederilor ACM se face potrivit dispozițiilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului ACM se realizează prin consens.
- (2) Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpreteaza în favoarea salariatilor.
- (3) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului ACM, se constituie Comisia paritară la nivel de unitate.
- (4) Componența, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform prevederilor Hotararii de Guvern nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective.
- (5) Consultarea și informarea se desfășoara organizat în cadrul comisiei paritare constituite la nivelul unitatii.

ART. 9

- (1) Angajatorul se obligă să asigure afișarea prezentului ACM și a oricăror altor comunicări, la sediul si pe site-ul institutiei publice, astfel încât salariatii să ia cunoștință de conținutul lor.
- (2) Părțile semnatare ale prezentului ACM asigură și respectă neîngrădit, dreptul salariatilor de a accesa și consulta prezentul ACM.



ART. 10

- (1) Angajatorul și organizația sindicală semnatară sunt obligate să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.
- (2) Declanșarea procedurii prevăzute la alin. (1) nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana care se consideră prejudiciată.

ART. 11

- (1) Reprezentanții angajatorului și cei ai organizației sindicale semnatară a prezentului ACM, la sesizarea uneia dintre părți, analizează la nivel de unitate, modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.
- (2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor ACM, sunt sesizate instituțiile abilitate, după caz, în vederea soluționării.
- (3) Salariații pot sesiza oricare dintre părțile semnatară ale prezentului ACM, cu privire la încălcarea clauzelor și a altor drepturi ce decurg din acesta.

ART. 12

- (1) Părțile se obligă, sub sancțiunea nulității absolute, ca în perioada de executare a prezentului ACM, să nu promoveze și să nu susțină acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din acesta.
- (2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și ale prezentului ACM, în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

ART. 13

- (1) Prezentul ACM se încheie pe perioadă determinată, corespunzătoare exercițiului bugetar și își prelungește valabilitatea până la aprobarea bugetului instituției publice din anul următor semnării.
- (2) Negocierea colectivă a acordului colectiv este obligatorie, în termen de 10 zile calendaristice de la data înaintării de către conducătorul instituției publice a proiectului de buget, organizației sindicale.

CAPITOLUL II

Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 14

Salarizarea funcționarilor publici se face în conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017 - Legea Cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 15

- (1) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, etnie, culoare, religie,



opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(2) Angajatorul prevede în bugetul de venituri și cheltuieli toate drepturile salariale prevăzute în prezentul ACM și sumele aferente pentru acordarea indemnizației de hrană și să facă demersurile necesare în vederea atragerii fondurilor respective.

(3) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, pentru luna precedentă, la o data stabilită de angajator, conform Legii nr 273/2006 privind finanțele publice locale, dar nu mai târziu de data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

ART. 16

Angajatorul asigură condițiile de muncă necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin.

ART. 17

Stabilirea salariilor de bază se face potrivit legii.

ART. 18

(1) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

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

CAPITOLUL III

Sănătatea și securitatea în muncă

ART. 19

(1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituirea unui sistem adecvat, având drept scop îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă (art. 175-191 din Legea nr. 53/2003).

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă potrivit art. 183 și următoarele din Legea nr. 53/2003, potrivit Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, la nivelul compartimentelor sunt desemnați reprezentanții angajaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă. Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit din:

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



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

- măsurile preconizate trebuie să vizeze asigurarea unor condiții optime în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității corporale, a sănătății salariaților și, numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, să se procedeze la compensări bănești sau de oricare altă natură;
- măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă și prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, prin compartimentul de protecția muncii;
- măsuri de instruire și propagandă în domeniul protecției muncii;
- măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează și cu consultarea organizației sindicale semnatară a prezentului ACM.

ART. 20

(1) Angajatorul asigură securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(2) Dacă angajatorul apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

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

ART. 21

(1) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

- a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile angajatorului;
- b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;
- c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
- d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

(2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul unității sunt prevăzute în regulamentul intern.

ART. 22

(1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul ia măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acestora.

(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1), se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;



- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

ART. 23

- (1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.
- (2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu organizația sindicală semnatara a prezentului ACM, precum și cu Comitetul de securitate și sănătate în muncă.

ART. 24

Angajatorul asigura toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, conform art. 179 din Codul muncii.

ART. 25

- (1) Angajatorul organizează instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă, din fonduri proprii.
- (2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.
- (3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri, instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.
- (4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.
- (5) Timpul alocat instruirii salariaților în domeniul protecției muncii este considerat timp de muncă.

ART. 26

- (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.
- (2) Angajatorul organizează controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.
- (3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.



ART. 27

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

ART. 28

- (1) Angajatorul asigura accesul gratuit al salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.
- (2) Angajatorul asigura, la termenele legale și ori de câte ori este necesar, examinarea medicală, conform recomandărilor medicului de medicină a muncii.
- (3) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator, cel puțin o dată într-un an.

ART. 29

- (1) Atribuțiile de serviciu trebuie stabilite în mod clar și concret, în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat, prin consemnarea lor în fisa postului corespunzătoare fiecărei funcții publice.
- (2) Angajatorul nu poate suplimenta atribuțiile de serviciu prevazute în fisa postului la momentul angajării, cu noi atribuții ce nu se încadrează în specialitatea angajatului și prin care se modifică natura muncii, fără consultarea prealabilă a organizației sindicale semnatară a prezentului ACM.

ART. 30

- (1) Reducerea timpului normal de lucru se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.
- (2) Echipamentul de protecție și materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitate necesare asigurării unor servicii corespunzătoare, conform normativelor în vigoare.

ART. 31

- (1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator. Condițiile concrete și criteriile de acordare a acestor echipamente de protecție sunt stabilite de angajator, cu consultarea organizației sindicale semnatară a prezentului ACM. Angajatorul face demersurile și prevede sursele pentru echipament în bugetul de venituri și cheltuieli.
- (2) La nivel de unitate, se stabilesc parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programul de control a realizării măsurilor stabilite.



ART. 32

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

ART. 33

- (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul ia cel puțin următoarele măsuri:
- amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
 - asigurarea condițiilor de mediu, umiditate, temperatură și altele, în conformitate cu prevederile legale.
- (2) Angajatorul asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și apă rece.
- (3) Angajatorul asigura diminuarea treptată, până la eliminarea totală, a emisiilor poluante din unitate.
- (4) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială, contravaloarea acesteia se suportă integral de către angajator.

ART. 34

Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

CAPITOLUL IV
Programul zilnic de lucru

ART. 35

- (1) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore pe săptămână, care se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.
- (2) În condițiile prevăzute de legislația specifică, salariații au dreptul la reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi.
- (3) Orele de începere și de terminare a programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul de organizare și funcționare a angajatorului.
- (4) Salariații au dreptul la pauză de masă de 30 de minute, care se include în programul zilnic de lucru.

ART. 36

- (1) Zilele de repaus săptămânal se acordă, conform reglementărilor legale, de regulă, sâmbăta și duminica.



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

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui, conform apartenenței religioase;
- prima și a doua zi de Paști, conform apartenenței religioase;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii, conform apartenenței religioase;
- 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.

ART. 37

(1) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(2) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul scris al organizației sindicale semnatară, fără a se depăși 360 de ore anual.

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

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

ART. 38

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

ART. 39

(1) Femeile gravide și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze ore suplimentare sau să presteze muncă de noapte.

(2) Femeile gravide și cele care alăptează pot fi trecute, la cerere, în alte locuri de muncă, fără ca prin aceasta să li se diminueze salariul, în condițiile legii.



(3) În baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durată 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.

ART. 40

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este:

- de 21 de zile lucrătoare, pentru angajații cu vechime de la 1 la 10 ani;
- de 25 zile lucrătoare, pentru angajații cu vechime mai mare de 10 ani.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește și se acordă conform legislației în vigoare și clauzelor prevăzute în ACM:

a) la stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată;

b) în situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil, la solicitarea scrisă a angajatului, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate;

c) salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

(3) Durata minimă efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat, conform legislației în vigoare.

(4) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

(5) La solicitarea motivată a salariatului, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 15 zile lucrătoare.

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

ART. 41

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(3) În conformitate cu dispozițiile art. 18, alin. (1) din HG nr. 250/1992 privind concediul de odihnă, ~~se acordă~~ concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific



deosebit și din unitățile bugetare, angajații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, vor beneficia de concediu suplimentar de odihnă de 5 zile lucrătoare/an. Acestea se efectuează în cursul anului calendaristic pentru care au fost acordate, fără posibilitatea de reportare în anul următor.

(4) Salariații nevăzători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului ACM, respectiv 5 zile lucrătoare/an, indiferent de vechimea în muncă.

ART. 42

(1) Pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile art. 150 Codul muncii.

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

ART. 43

(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective, independente de voința salariatului.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente, care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

ART. 44

(1) Salariații au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite, după cum urmează:

- a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria salariatului;
- b) 5 zile lucrătoare pentru nașterea fiecărui copil, majorate cu încă 10 zile lucrătoare în situația în care tatăl a obținut atestatul de absolvire a unui curs de puericultură;
- c) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria fiecărui copil;
- d) 3 zile lucrătoare la decesul soției/soțului funcționarului public sau al unei rude de până la gradul al III-lea a funcționarului public ori a soțului/soției acestuia, inclusiv;
- e) donatorii de sânge, conform legii;
- f) 1 zi lucrătoare pentru îngrijirea sănătății copilului, potrivit Legii nr. 91/2014;
- g) 1 zi lucrătoare pentru controlul medical anual, potrivit OG nr. 6/2007;
- h) 45 de zile calendaristice pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice, conform OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare;
- i) 3 zile pentru salariații care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", conform art. 147¹, alin. (1) din Codul Muncii;



(2) Angajații pot beneficia de concediu de studii și concediu pentru formare profesională în conformitate cu prevederile art. 154 -158 din Codul muncii și art. 30 din OG nr. 6/2007.

(3) Ziua funcționarului public instituită prin Legea nr. 145/2016, în data de 23 iunie, poate fi marcată de către instituția publică prin organizarea unor programe și manifestări cultural-educative.

ART. 45

(1) Raportul de serviciu se poate suspenda la cererea motivată a funcționarului public, pentru un interes personal, în alte cazuri decât cele prevăzute la art. 514, alin. (1) din Codul Administrativ, pe o durată cumulată de cel mult 2 ani în perioada exercitării funcției publice pe care o deține.

(2) Durata suspendării se stabilește prin acordul părților și nu poate fi mai mică de 30 de zile.

CAPITOLUL V **Raportul de serviciu**

ART. 46

Exercitarea, modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu se realizează în condițiile legii (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare)

ART. 47

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 organizația sindicală semnată de prezentul ACM, cu privire 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.

ART. 48

(1) În cazurile 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, angajatorul le comunica în scris termenul de preaviz, conform legii.

(2) În situația în care se efectuează concedieri colective, salariații în cauză beneficiază de plăți compensatorii conform legii.

ART. 49

(1) În toate situațiile de reorganizare, restructurare, de modificare a sursei și modului de finanțare, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului ACM.



(2) În situația reorganizării, angajatorul are obligația de a informa organizația sindicală semnătura a prezentului ACM și de a dispune un termen de grație de 90 de zile de la data declansării reorganizării și până la încheierea acesteia. În acest interval, angajatorul are obligația de a acorda sprijin și asistență salariaților vizati de eventuala reorganizare, în vederea identificării și încadrării acestora pe posturi similare.

(3) În cazul în care reorganizarea activității autorității sau instituției publice determină reducerea posturilor, autoritatea sau instituția publică nu poate înființa posturi similare celor desființate pentru o perioadă de minim un an de la data reorganizării.

(4) Încetarea raporturilor de serviciu ca urmare a reorganizării angajatorului nu poate avea loc înainte de notificarea scrisă a organizației sindicale semnătura a prezentului CCM din care face parte respectivul/i salariat/i.

(5) Planul de măsuri sociale în cazul reorganizării angajatorului este întocmit și adoptat prin consultare cu organizației sindicale semnătura a prezentului ACM.

(6) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, prin consultare cu organizația sindicală semnătura a prezentului ACM, stabilește criteriile de concediere.

ART. 50

(1) La luarea măsurii de încetare a raportului de serviciu pentru motive ce nu țin de persoana salariatului sunt avute în vedere următoarele criterii minime:

- a. dacă măsura ar putea afecta ambii soți care lucrează în aceeași unitate, încetează raportul de serviciu al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată înceta raportul de serviciu al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;
- b. măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;
- c. măsura să afecteze numai în ultimul rând, femeile care au în îngrijire copii, bărbatul văduv sau divorțat care are în îngrijire copii, întreținătorii unici de familie, salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

(2) În ipoteza în care două sau mai multe persoane salariate sunt în aceeași situație, decizia cu privire la concediere este luată cu consultarea organizației sindicale semnătura a prezentului ACM.

ART. 51

(1) Unitatea care își reia activitățile a căror încetare a dus la concedieri colective, într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a raporturilor de serviciu pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, are obligația să înștiințeze, în scris, despre aceasta organizația sindicală semnătura a prezentului ACM și salariații concediați.

(2) Persoanele notificate în sensul alin. (1) au la dispoziție un termen de 10 zile lucrătoare de la data comunicării angajatorului, pentru a-și manifesta expres, în scris, consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.



ART. 52

(1) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și organizației sindicale semnătura a prezentului ACM, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 de zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs.

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

CAPITOLUL VI

Formarea și perfecționarea profesională

ART. 53

(1) Părțile înțeleg:

- a. prin formare profesională – orice procedură prin care o persoană dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate conform legii;
- b. prin formare profesională continuă – procedura prin care o persoană având deja o calificare ori o profesie dobândește noi deprinderi cognitive și funcționale.

(2) Formarea profesională a angajaților se organizează pentru ocupații, meserii, specialități și profesii – numite la modul general ocupații, cuprinse în „Clasificarea Ocupațiilor din România” – COR, pe baza „standardelor ocupaționale”.

ART. 54

(1) Funcționarii publici au dreptul și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională.

(2) Autoritățile și instituțiile publice au obligația de a asigura participarea pentru fiecare funcționar public la cel puțin un program de formare și perfecționare profesională o dată la doi ani, organizat de Institutul Național de Administrație sau de alți furnizori de formare profesională, în condițiile legii.

(3) Programele de formare specializată destinate dezvoltării competențelor necesare exercitării unei funcții publice de conducere sunt organizate de Institutul Național de Administrație, în condițiile legii.

(4) Autoritățile și instituțiile publice au obligația să prevadă în buget sumele necesare pentru plata taxelor estimate pentru participarea la programe de formare și perfecționare profesională organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice, precum și, în situația în care estimează că programele de formare și perfecționare profesională se vor desfășura în afara localității, sumele necesare pentru asigurarea cheltuielilor de transport, cazare și masă, în condițiile legislației specifice.

(5) Perioadele în care funcționarii publici urmează programe de formare și de perfecționare profesională sunt asimilate timpului de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cadrul programului de lucru. Funcționarii publici beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care programele sunt:



- a) organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice;
- b) urmate la inițiativa funcționarului public, cu acordul persoanei care are competența de numire, și numai în cazul în care perfecționarea profesională are legătură cu domeniul de activitate al instituției sau autorității publice ori cu specificul activității derulate de funcționarul public în cadrul acesteia.
- (6) Funcționarii publici care urmează programe de formare și perfecționare cu o durată mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate integral sau parțial prin bugetul autorității sau instituției publice, din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în administrația publică între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de formare sau perfecționare de care au beneficiat, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă.
- (7) Funcționarii publici care au urmat forme de perfecționare profesională, în condițiile alin. (6), ale căror raporturi de serviciu încetează, potrivit dispozițiilor art. 516 lit. b), d) și e), ale art. 517 alin. (1) lit. g)-j) sau art. 519 alin. (1) lit. e) din Codul Administrativ, înainte de împlinirea termenului prevăzut, sunt obligați să restituie contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și, după caz, drepturile salariale primite pe perioada perfecționării, calculate în condițiile legii proporțional cu perioada rămasă până la împlinirea termenului.
- (8) Persoanele care au urmat un program de formare și perfecționare, dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie instituției sau autorității publice contravaloarea cheltuielilor efectuate din bugetul propriu, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de autoritatea sau instituția publică.
- (9) Nu constituie formare și perfecționare profesională și nu pot fi finanțate din bugetul de stat sau din bugetul local studiile universitare definite în condițiile prevăzute de legislația specifică.

CAPITOLUL VII

Alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților

ART. 55

- (1) Soluționarea conflictelor de muncă se face conform reglementărilor legale.
- (2) Părțile prezentului ACM se supun prevederilor legale, în ceea ce privește soluționarea conflictelor de muncă.

ART. 56

- (1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale, constituie motivul declanșării plângerii penale împotriva angajatorului sau a sesizării celorlalte instanțe judecătorești competente.
- (2) Angajatorul poate să dispună cercetarea disciplinară conform legii împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, la sesizarea reprezentanților organizației sindicale semnatarea a prezentului ACM.



ART. 57

(1) Angajatorul invita reprezentanții organizației sindicale semnatura a prezentului CCM să participe la ședințele sale, în scopul aparării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice, sociale ale membrilor de sindicat.

(2) Invitarea reprezentanților sindicali în condițiile prevăzute la alin. (1) se face în timp util. Reprezentanților sindicali li se comunica ordinea de zi și li se asigura accesul, în condițiile legii, la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuție, cu respectarea prevederilor legale în ceea ce privește protecția și accesul la documentele care conțin informații clasificate.

ART. 58

(1) La solicitare, angajatorul pune la dispoziția organizației sindicale semnatura a prezentului ACM, ori asigura acesteia accesul la informațiile de interes public, în condițiile legii, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

(2) Angajatorul permite membrilor organizației sindicale să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate și patronate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 10 zile lucrătoare/an.

(3) Membrii de sindicat pot organiza întâlniri la nivelul organizațiilor sindicale în timpul programului de lucru, a căror durată nu poate fi mai mare de 5 ore lunar (timp plătit).

(4) Membrii aleși în organele de conducere ale organizației sindicale semnatura a prezentului ACM, pot desfășura activități sindicale în timpul programului de lucru, în conformitate cu prevederile legale în vigoare. Durata activității sindicale desfășurate în timpul programului de lucru nu poate fi mai mare de 40 ore/luna/reprezentant ales (timp plătit).

(5) Informarea referitoare la organizarea întâlnirilor în timpul de lucru desfășurate conform alin. (3) și (4) se înaintează în scris conducerii unității cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte.

(6) În cazurile prevăzute la alin. (2), (3), (4), drepturile salariale convenite se păstrează integral.

(7) Activitatea liderilor de sindicat este asimilată ca vechime în activitate managerială.

(8) Angajatorul nu poate verifica activitatea sindicală și nici actele care decurg din această activitate.

ART. 59

(1) Angajatorul asigura organizației sindicale semnatura a prezentului ACM, în mod gratuit, în conformitate cu prevederile legale, spațiul dotat adecvat pentru desfășurarea activităților prevăzute de lege.

(2) Baza materială poate fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicat, cu acordul angajatorului.

ART. 60

(1) Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale instituției sau numerar pe baza de chitanță eliberată de casierul sindicatului, în baza acordului salariaților membri ai organizației sindicale.



Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile organizației sindicale și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

(2) Cotizația plătită de membrii organizației sindicale este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

ART. 61

(1) Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea raportului de serviciu a membrilor organizației sindicale, orice excludere a acestora din procesul de angajare, transfer, retrogradare, lipsire de oportunități de formare, precum și orice alte acțiuni sau inacțiuni ce aduc prejudicii membrilor organizației sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat sau activitatea sindicală.

(2) Persoanele alese în organele de conducere ale organizației sindicale beneficiază de protecție, conform dispozițiilor alin. (1), pe perioada mandatului.

(3) Dispozițiile alin. (1) și (2) se aplică în mod corespunzător și raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici.

ART. 62

(1) Angajatorul nu va încadra salariați permanenți, 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, organizația sindicală și angajatorul 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 prejudicii.

ART. 63

Plângerile salariaților în justiție în legătură cu executarea ACM de către angajator nu pot constitui motiv de încetare a raportului de serviciu.

CAPITOLUL VIII **DISPOZIȚII FINALE**

ART. 64

(1) Angajatorul are obligația ca la fundamentarea bugetului instituției să prevadă toate sumele necesare pentru aplicarea prevederilor prezentului ACM și să depună toate diligențele pentru aprobarea acestora de către Consiliul Local al Municipiului Ploiesti.

(2) Angajatorul comunică la cererea organizației sindicale semnatare a prezentului ACM, pentru documentare și analize statistice, date cu privire la salarizarea angajaților, sancțiunile disciplinare aplicate, promovările și împuternicirile în funcție, obiectivele instituției, deciziile angajatorului, situația proceselor având ca obiect raporturile dintre instituție și salariați, în măsura în care nu constituie informații clasificate sau de interes personal potrivit legii.



(3) Modificarea organigramei, a statutului de funcții, regulamentului de organizare și funcționare se face cu informarea organizației sindicale semnată a prezentului ACM.

ART. 65

Aplicarea prevederilor ACM este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

ART. 66

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

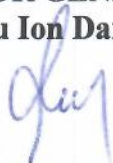
ART. 67

Prevederile prezentului ACM se aplică funcționarilor publici din cadrul ASSC Ploiesti.

ART. 68

Prezentul Acord colectiv de muncă a fost încheiat în 2 (doua) exemplare originale, ambele cu aceeași valoare juridică și va produce efectele de la data înregistrării sale la angajator.

**ADMINISTRATIA SERVICIILOR
SOCIALE COMUNITARE,
DIRECTOR GENERAL,
Dinu Ion Dan**



**SERVICIUL RESURSE UMANE,
SECURITATEA MUNCII,
GESTIONARE DOCUMENTE,
Consilier,
Stanescu Zenovia**



**FEDERATIA PUBLISIND
PRESEDINTE,
Stefan Teoroc**



ANEXE LA ACORDUL COLECTIV DE MUNCĂ

ANEXA NR. 1

Procedura privind asigurarea egalității de șanse și interzicerea discriminării

Notă de fundamentare

Legislația actuală privind egalitatea de șanse și interzicerea discriminării prevede obligativitatea introducerii în contractele colective de muncă, de clauze privind interzicerea faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte (art. 13 din Legea 202 din 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați).

Art. 1. Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.

Secțiunea 1 – Hărțuirea sexuală

Art. 2. Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.

Art. 3. a) Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;

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

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



Art. 4. Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatelor, va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, va conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.

Art. 5. Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat.

Art. 6. Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată și dacă va fi însoțită de cercetări.

Art. 7. Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă, într-un termen ce nu va depăși 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viață al reclamantului.

Art. 8. Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire sexuală, hărțuitorului i se vor aplica sancțiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinței sale. Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului, și reclamatului.

Art. 9. Dacă se stabilește că nu a avut loc hărțuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă dorește, se poate adresa justiției.

Art. 10. Dacă actul de hărțuire sexuală la locul de muncă vine din partea unei persoane care nu este angajată în unitatea respectivă, victima se va adresa șefului ierarhic.

Art. 11. Dosarele cu plângerile de hărțuire sexuală vor fi păstrate confidențial cel puțin 3 ani de la data rezolvării lor.

Art. 12. Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform legii în vigoare.

Art. 13. În cazul în care ancheta stabilește că reclamantul a adus acuzații false, cu rea-credință, acesta va răspunde potrivit legii.

Art. 14. Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora și despre avizul dat.



Secțiunea II – Hărțuirea psihologică (mobbing)

Art. 15. Prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

Art. 16. Se consideră a fi hărțuire psihologică la locul de muncă (mobbing), fără a fi enumerate exhaustiv, următoarele:

- a) existența unui comportament abuziv, manifestat împotriva unui salariat în mod sistematic, repetat și având o întindere semnificativă în timp (frecvența comportamentelor de mobbing mai mult de o dată pe săptămână, pe o perioadă mai mare de șase luni, este considerată valoare-prag pentru diagnoza mobbing-ului);
- b) acte de hărțuire ce violează personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică/mentală a individului, hărțuirea determinând degradarea substanțială a mediului de lucru, atrăgând după sine posibilitatea (în cele mai multe cazuri) unei demisii forțate;
- c) orice formă de discriminare la locul de muncă, care încalcă principiile egalității de șanse constând într-un comportament repetat și anormal față de un salariat sau un grup de salariați, care este de natură să genereze un risc pentru respectivii salariați;
- d) comportament anormal ce vizează un salariat și care tinde la victimizarea, umilirea, diminuarea respectului de sine sau amenințarea acestuia.

Art. 17. Angajatorul va include hărțuirea psihologică pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

Art. 18. Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatelor, va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire psihologică și, în cazul confirmării actului de hărțuire, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.

Art. 19. Procedura privind sesizarea, investigarea și soluționarea cazurilor de hărțuire psihologică se realizează în conformitate cu prevederile art. 5-13 din Secțiunea I.

Secțiunea III - Prevenirea discriminării

Art. 20. Organizația sindicală desemnează reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

Art. 21. Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților.



Art. 22. Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii 202/2002.

Art. 23. Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

Art. 24. Organizația sindicală are un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și poate, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

**ADMINISTRATIA SERVICIILOR
SOCIALE COMUNITARE,
DIRECTOR GENERAL,
Dinu Ion Dan**



**SERVICIUL RESURSE UMANE,
SECURITATEA MUNCII,
GESTIONARE DOCUMENTE,
Consilier,
Stanescu Zenovia**

**FEDERATIA PUBLISIND
PRESEDINTE,
Stefan Teoroc**



ANEXA NR. 2

Procedura de informare si consultare

Nota de fundamentare

În conformitate cu art. 4 și 5 din Directiva nr. 14/2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, statele membre încredințează partenerilor sociali la nivel corespunzător (sector de activitate, grup de unități, întreprindere sau unitate), sarcina de a defini în mod liber și în orice moment, prin acord negociat, modalitățile de informare și consultare a lucrătorilor.

Având în vedere art. 6 din Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților:

- (1) *Modalitățile de informare și consultare a angajaților pot fi definite în mod liber și în orice moment, în contractele și acordurile colective de muncă, încheiate conform legii.*
- (2) *Contractele și acordurile prevăzute la alin. (1), precum și orice înnoiri ulterioare ale acestora pot prevedea dispoziții diferite de cele prevăzute la art. 5, cu respectarea dispozițiilor art. 2 alin. (2).*

Ținând cont că Legea nr. 467/2006 prevede măsuri doar pentru întreprinderi și unități, iar Directiva 14/2002 stabilește obligativitatea, în special, să se promoveze și să se consolideze informarea la fiecare nivel, iar consultarea „la un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat” (art. 4 alin. 4 lit. b din Directiva 14/2002);

O acțiune complementară, parte a dialogului social, o constituie introducerea unui management participativ, respectiv a unei forme de participare a salariaților, prin intermediul organizațiilor sindicale, la managementul unității, luând în considerare necesitatea largirii cadrului de dialog social raportat la indicatorul EPI II (European Participation Index);

Părțile au convenit instituirea Procedurii de informare și consultare, având următorul conținut:

Art. 1 - Prezenta anexă are ca obiectiv instituirea unei proceduri de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a organizației sindicale semnatare a prezentului ACM.

Art. 2 - La definirea sau punerea în aplicare a modalităților de informare și consultare, angajatorul și angajații lucrează într-un spirit de cooperare, respectând drepturile și obligațiile reciproce, ținând cont atât de interesele angajatorilor, cât și ale salariaților membri ai organizației sindicale semnatare a prezentului ACM.



Art. 3 - (1) Angajatorul are obligația să informeze și să consulte organizației sindicale semnatare a prezentului ACM, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

- a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a instituției sau sectorului de activitate;
- b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă la nivel de unitate, grup de unități sau sector de activitate;
- c) eventualele decizii care pot să ducă la modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale individuale sau colective, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului unității.

(2) Informarea se face în timp util, într-un mod și cu un conținut corespunzător, pentru a permite reprezentanților organizației sindicale să examineze problema în mod adecvat și să pregătească consultarea.

Art. 4 - Consultarea are loc:

- a) la un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat;
- b) astfel încât să permită reprezentanților organizației sindicale să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;
- c) la cel puțin 3 zile lucrătoare de la transmiterea informațiilor furnizate de reprezentanții angajatorului;
- d) în mod regulat trimestrial sau, ori de câte ori este nevoie în interiorul acestui interval, la inițiativa reprezentanților angajatorilor.

Art. 5 - Consultarea privind eventualele decizii menționate la art. 3, alin. 1, lit. c., impune obligatoriu negocierea unui acord.

Art. 6 - Reprezentanții organizației sindicale, ce își exercită funcțiile în cadrul unei proceduri de informare și consultare, beneficiază în cursul exercitării funcțiilor lor, de protecție și garanții care să le permită să își îndeplinească în mod corespunzător obligațiile ce le-au fost încredințate în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare și ale Legii nr. 367/2022 privind dialogul social.

Art. 7 - Cheltuielile necesare informării și consultării se suportă de fiecare organizație.

Art. 8 - Reprezentanților organizației sindicale, precum și experților care îi asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al angajatorului, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor. Tipul de informații supus



regimului de confidențialitate este convenit de părți în contractele colective sau în altă formă agreeată de parteneri și face obiectul unui contract de confidențialitate.

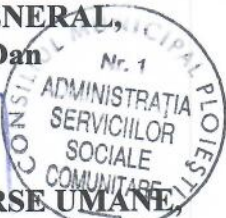
Art. 9 - Derularea unei sesiuni de informare și consultare a salariaților cu încălcarea prevederilor prezentei proceduri se consider nulă, angajatorul fiind obligat să inițieze reluarea acesteia.

Art. 10 - Nerespectarea obligațiilor privind informarea și consultarea angajaților constituie contravenție și se sancționează în conformitate cu prevederile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.

Art. 11 - Prezenta procedură se completează cu dispozițiile Directivei nr. 14/2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, Directivei 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, Directivei 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități.

**ADMINISTRATIA SERVICIILOR
SOCIALE COMUNITARE,
DIRECTOR GENERAL,
Dinu Ion Dan**

**SERVICIUL RESURSE UMANE,
SECURITATEA MUNCII,
GESTIONARE DOCUMENTE,
Consilier,
Stanescu Zenovia**



**FEDERATIA PUBLISIND
PRESEDINTE,
Stefan Teoroc**

