SINDICATUL "IMPACT"
BOTOSANI
Nr. 838/13.10.2026

Direcția pentru Sport și Agrement
BOTOȘANI
Nr. 8453
Din data de 16.10.2026

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL DIRECȚIEI PENTRU SPORT ȘI AGREMENT BOTOŞANI VALABIL PENTRU ANII 2026 - 2027

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL DIRECȚIEI PENTRU SPORT ȘI AGREMENT BOTOȘANI
VALABIL PENTRU ANII 2026 – 2027

înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Botoşani
cu nr. ..... / .....

În temeiul Legii nr. 367/2022, actualizată, între:

1. **Direcția pentru Sport și Agrement Botoșani**, denumită în continuare *angajator* sau *instituție publică*, cu sediul în mun. Botoşani, sediul în strada Neculai Sofian nr. 1, reprezentată prin ing. Eugen Cristian Țurcanu – Director;

2. **Sindicatul IMPACT Botoşani,** cu sediul în mun. Botoșani, str. Maxim Gorki nr. 4, jud. Botoșani, sindicat reprezentativ la nivelul Direcției pentru Sport și Agrement Botoşani prin Sentința C.C. nr. 878/13.03.2025 pronunțată de Judecătoria Botoșani, denumit în continuare *sindicat*, reprezentat prin Socianu Camelia – Președinte,

a intervenit următorul Contract colectiv de muncă la nivel de unitate Direcția pentru Sport și Agrement Botoșani.

CAPITOLUL I
DISPOZIȚII GENERALE

Art.1. (1) Părțile contractante, pe deplin egale şi libere în negocierea acestui Contract colectiv de muncă la nivelul Direcției pentru Sport și Agrement Botoşani, se obligă să respecte prevederile acestuia.

(2) La încheierea prezentului contract colectiv s-a avut în vedere legislația în vigoare, respectiv: Legea nr.53/2003 – Codul Muncii, republicată cu modificările și completările ulterioare, OUG 57/2019 – Codul Administrativ cu modificările și completările ulterioare, Legea nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit fin fonduri publice, actualizată cu modificările și completările ulterioare, Legea nr.367/2022, actualizată privind dialogul social, Hotărâre nr. 250 din 8 mai 1992 (*republicata*)(**actualizata**) privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, Legea nr.319/2006, actualizată a sănătății şi securității în muncă.

(3) Angajatorul recunoaşte libera exercitare a dreptului sindical şi libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă şi în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

Art.2. (1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică şi produc efecte în toate compartimentele, indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului, de modul de finanțare şi de caracterul activității unității.

(2) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților şi a obligațiilor corelative cu privire la:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;
- condițiile de muncă şi protecția muncii;
- timpul de muncă şi timpul de odihnă;
- formarea şi perfecționarea profesională;

- drepturile Sindicatului „IMPACT" Botoşani şi ale reprezentanţilor acestuia;
- drepturile şi obligaţiile salariaţilor.

Art.3. (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivelul Direcţiei pentru Sport şi Agrement Botoşani va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea va cuprinde obiectul modificărilor, se comunică în scris celeilalte părţi semnatare şi se înregistrează la fiecare dintre părţi.

(3) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile calendaristice de la data comunicării, dar nu mai devreme de 5 zile calendaristice de la data solicitării acestei modificări.

(4) Părţile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât şi în cazul denunţării contractului, la nivelurile de negociere să nu declanşeze greve, iar la nivel de unitate sau grup de unităţi să nu se efectueze concedieri din motive neimputabile salariaţilor.

Art.4. Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleaşi efecte ca şi contractul, de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă Botoşani.

Art.5. Suspendarea şi/sau încetarea contractului colectiv de muncă au loc în condiţiile legii.

Art.6. (1) Aplicarea şi interpretarea prevederilor contractului colectiv de muncă se fac potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) În caz contrar, părţile se pot adresa instanţelor judecătoreşti.

Art.7.(1) Contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în legislaţia şi actele normative în vigoare şi în prezentul contract colectiv de muncă la nivelul unităţii.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt minime şi obligatorii pentru angajator şi angajaţi.

Art.8. Angajatorul este obligat să asigure afişarea prezentului contract colectiv de muncă şi a oricăror alte comunicări, la locurile stabilite pentru afişaj, astfel încât salariaţii să ia cunoştinţă de conţinutul său.

Art.9. Reprezentanţii angajatorului şi cei ai Sindicatului „IMPACT" Botoşani, la sesizarea uneia dintre părţi, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile şi obligaţiile salariaţilor.

Art.10. (1) În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract.

(2) Părţile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social actualizată, cu privire la sindicate şi ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se iniţiază acte normative ce privesc relaţiile de muncă.

Art.11. (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 12 luni de la data înregistrării la ITM.

(2) La cererea uneia dintre părţile semnatare, în cazul apariţiei unor modificări legislative, părţile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

(3) La cererea uneia dintre părţile semnatare, în cazul apariţiei unor drepturi şi obligaţii suplimentare ale salariaţilor, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanţă cu modificările survenite.

(4) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părţile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul Direcţiei pentru Sport şi Agrement Botoşani, potrivit prevederilor legale.

CAPITOLUL II
I. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.12. (1) Drepturile şi obligaţiile salariaţilor sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) Normele de muncă se stabilesc cu respectarea prevederilor legale şi a CCM aplicabil.

Art.13. (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condiţiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituţionale ale salariatului şi potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel naţional şi la nivel de unitate, după caz.

(2) La angajare şi la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de şanse şi tratament pentru toţi salariaţii, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă.

Art.14. (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii, denumite salariu.

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine, sub sancţiunea nulităţii absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative şi prin prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată, în condiţiile expres prevăzute prin Codul muncii sau prin legi speciale.

(4) La semnarea CIM şi a actelor adiţionale ulterioare, dacă salariatul solicită asistenţă din partea organizaţiei sindicalului, aceasta se poate acorda.

(5) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile şi va fi modificat, dacă este cazul.

(6) Este interzisă, sub sancţiunea nulităţii absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite ori imorale.

(7) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(8) În situaţia în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părţile pot face dovada prevederilor contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

(9) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.

(10) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligaţia de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(11) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puţin următoarele elemente :

a) identitatea părţilor;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;

e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;

f) riscurile specifice postului;

g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;

h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;

i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;

m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;

n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există.

o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate.

p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;

q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

(12) Elementele din informarea prevăzută la alin. (11) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(13) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (11) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(14) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea datelor din contract.

(15) În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

(16) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (11), între părţi pot fi negociate şi cuprinse în contractul individual de muncă şi alte clauze specifice.

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

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de neconcurenţă;

c) clauza de mobilitate;

d) clauza de confidenţialitate.

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

(19) Angajatorul poate cere informaţii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, dar numai cu privire la funcţiile îndeplinite şi la durata angajării şi numai cu încunoştinţarea prealabilă a celui în cauză.

Art. 15. (1) Încadrarea salariaţilor în unitate se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcţii vor fi scoase la concurs, în raport cu necesităţile unităţii şi în condiţiile actelor normative în vigoare.

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

Art.16.(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum şi în contractul individual de muncă.

(4) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

(5) Prin excepţie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situaţia în care acesta debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase, cu informarea organizaţiei sindicale reprezentative din unitate.

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

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

Art.17. Contractul individual de muncă încheiat între angajator şi salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul cadru aprobat prin ordin al Ministerului Muncii.

II. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.18. Drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat se stabilesc, potrivit legii, şi sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă şi în contractele individuale de muncă cu respectarea legislaţiei în vigoare.

Art.19. Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege şi prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile salariaţilor prevăzute de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art.20. (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) la salarizare pentru munca depusă;

b) la repaus zilnic şi săptămânal;

c) la concediu de odihnă anual;

d) la egalitate de şanse şi de tratament;

e) la demnitate în muncă;

f) la securitate şi sănătate în muncă;

g) la acces la formarea profesională;

h) la informare şi consultare;

i) de a lua parte la determinarea şi amelIorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;

j) la protecţie, în caz de concediere;

k)la negociere colectivă şi individuală;

l) de a participa la acţiuni colective;

m)de a constitui sau de a adera la un sindicat;

m^1) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiţii de muncă mai favorabile dacă şi-a încheiat perioada de probă şi are o vechime de cel puţin 6 luni la acelaşi angajator;

n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă şi timpul de odihnă;

o) să fie informat de orice modificare a relaţiilor de subordonare şi colaborare la locul său de muncă de către şeful ierarhic superior;

p) să i se respecte dreptul de subordonare doar faţă de şeful ierarhic;

q) să-şi informeze şeful direct, eventual angajatorul de orice încălcare a drepturilor sale;

r) să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în cazul suspiciunii de sancţionare datorită exercitării drepturilor sale;

s) să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în orice demers de apărare a drepturilor sale, inclusiv în toate situaţiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislaţia în vigoare.

(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului şi competenţele corespunzătoare pregătirii profesionale;

b) de a respecta disciplina muncii;

c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă, regulamentul de organizare şi funcţionare şi codul de conduită a personalului contractual;

d) de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;

e) de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;

f) de a respecta secretul de serviciu;

g) să respecte clauza de confidenţialitate dintre el şi angajator pe toată durata contractului individual de muncă şi după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informaţii de care a luat cunoştinţă în timpul executării contractului, în condiţiile stabilite în regulamentele interne, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă;

h) să transmită angajatorului sau sindicatului reprezentativ orice situaţie de risc care poate pune în pericol viaţa, sănătatea sau libertatea sa şi a colegilor săi.

Art. 21. (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;

b) să stabilească atribuţiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condiţiile legii şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil;
c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
e) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, în condiţiile Codului Muncii, ale contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;
f) să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora;

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;
c) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;
d) să comunice cel puţin o dată pe an salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii;
e) să se consulte cu sindicatul reprezentativ în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;
f) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;
g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;
h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
i) să asigure confidenţialitatea şi protecţia datelor cu caracter personal ale salariaţilor.

III. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.22. (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părţilor.

(2) Cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul contract şi de legislaţia în vigoare.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:
a) durata contractului;
b) locul muncii;
c) felul muncii;
d) condiţiile de muncă;
e) salariul;
f) timpul de muncă şi timpul de odihnă.

Art. 23. (1) Locul muncii poate fi modificat cu acordul angajatului prin delegarea, detaşarea sau transferul salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă. Acordul salariatului se obţine de către şeful serviciului, punctului de lucru unde salariatul îşi desfăşoară activitatea.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detaşării, salariatul îşi păstrează funcţia şi toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

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

(4) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(5) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege.

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

(7) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(8) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(9) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

(10) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege.

(11) Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

(12) Pe durata detașării, salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

(13) Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.

(14) Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea.

(15) În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile potrivit prevederilor alin. (11) și (12), salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

(16) Salariatul se poate transfera pe o funcție vacantă de același nivel, cu respectarea categoriei, funcției și gradului profesional al angajatului sau într-o funcție vacantă, cu respectarea legislației.

(17) Transferul poate avea loc după cum urmează:

a) în interesul serviciului;

b) la cererea angajatului.

(18) Transferul în interesul serviciului se face la solicitarea conducătorului autorității sau instituției publice în care urmează să își desfășoare activitatea, cu acordul scris al angajatului și cu aprobarea conducătorului autorității sau instituției publice în care este numit acesta.

(19) Transferul la cerere se face la solicitarea angajatului şi cu aprobarea conducătorului autorităţii sau instituţiei publice în care urmează să îşi desfăşoare acesta activitatea. Autoritatea sau instituţia publică în cadrul căreia s-a aprobat transferul la cerere al salariatului înştiinţează cu celeritate autoritatea sau instituţia publică în cadrul căreia îşi desfăşoară activitatea acesta, despre aprobarea cererii de transfer. În termen de maximum 10 zile lucrătoare de la primirea înştiinţării, conducătorul autorităţii sau instituţiei publice în care îşi desfăşoară activitatea angajatul are obligaţia să emită actul administrativ de modificare a raporturilor de muncă ale angajatului, cu precizarea datei de la care operează transferul la cerere. Data de la care operează transferul la cerere nu poate depăşi 30 de zile calendaristice de la data emiterii actului administrativ.

Art.24. Angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului, şi în cazul unor situaţii de forţă majoră, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie a salariatului, în cazurile şi în condiţiile prevăzute de Codul muncii.

IV. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.25. (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părţilor sau prin actul unilateral al uneia dintre părţi.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

Art.26. La suspendarea contractului individual de muncă locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.

Art.27. Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situaţii:

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantină;

d) exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului;

e) îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;

f) forţă majoră;

g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală;

h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu şi-a reînnoit avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art. 28. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa salariatului, în următoarele situaţii:

a) concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcţii elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă;

g) concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de muncă este suspendat în situaţia absenţelor nemotivate ale salariatului, în condiţiile legii, ale contractului colectiv de muncă aplicabil, contractului individual de muncă, precum şi prin regulamentului intern.

(3) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) şi la art. 152^1 din Legea nr. 53/2003 cu modificări şi completări ori absentării de la locul de muncă în condiţiile prevăzute la art. 152^2 din Codul Muncii, se menţin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absenţă.

Art.29. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii:

a) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;

b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condiţiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauţiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligaţii care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conţinutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

d) pe durata detaşării;

e) pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;

f) pe durata suspendării temporare a activităţii şi/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgenţă potrivit art. 93 alin. (1) din Constituţia României, republicată.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) şi c), dacă se constată nevinovăţia celui în cauză, salariatul îşi reia activitatea anterioară şi i se plăteşte, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

Art.30. (1) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii, salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

(2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1) salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii.

Art.31. (1) Salariaţii beneficiază, la cerere, de concediu fără plată în toate situaţiile prevăzute de lege.

(2) Angajaţii DSA Botoşani au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăşi 90 zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situaţii personale:

a) susţinerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituţiile de învăţământ superior, a examenelor de an universitar, cât şi a examenului de diplomă, pentru salariaţii care urmează o formă de învăţământ superior, masterat, cursuri postuniversitare.

b) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(3) Angajaţii DSA Botoşani au dreptul la concedii fără plată, în limita de până la 365 de zile anual, pentru situaţiile:

a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 3 ani;

b) tratament medical efectuat în străinătate, cu avizul Ministerului Sănătăţii.

(4) Concedii fără plată pot fi acordate şi pentru interese personale, pe o durată stabilită prin acordul părţilor de maxim 365 de zile (12 luni) de la data solicitată în cerere. Cererea de concediu fără plată va fi înaintată spre aprobare cu 30 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu. Durata suspendării contractului individual de muncă nu poate fi mai mică de 365 de zile (12 luni).

(5) Pentru personalul contractual, în cazul în care participarea la cursurile de formare profesională este iniţiată de DSA Botoşani, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către aceasta. Dacă participarea la cursurile de formare profesională presupun scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizaţie plătită de instituţie, prevăzută în contractul individual de muncă şi care este egală cu salariul de bază, indemnizaţia de conducere şi spor vechime, corespunzător perioadei.

(6) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din iniţiativa sa. Angajatorul poate respinge soficitarea salariatului numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.

(7) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puţin o lună înainte de efectuarea acestuia şi trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională.

(8) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza şi fracţionat în cursul unui an calendaristic, pentru susţinerea examenelor de absolvire a unor forme de învăţământ sau pentru susţinerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituţiilor de învăţământ superior, cu respectarea condiţiilor stabilite mai sus.

V. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.32. Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege.

Art.33. Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum şi în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul şi-a încetat existenţa conform legii;

b) la data rămânerii definitivă a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

c) la data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepţional, pentru salariata care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacităţii de muncă în cazul invalidităţii de gradul I sau II;

d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti;

g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicția;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani.

Art.34. (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabileşte drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

(6) Constatarea nulității şi stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia, se pot face prin acordul părților.

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

Art.35. (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

(3) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util şi în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

a) metodele şi 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.36. Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

Art. 37. (1) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare conform legii, împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat.

(2) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

(3) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

Art.38. (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata efectuării concediului de odihnă;

h) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil;

i) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152^2 din Codul Muncii.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

Art.39. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Art.40. (1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Cercetarea prealabilă, verificarea susținerilor în apărare şi propunerea eventualelor sancțiuni, pentru orice abateri disciplinare săvârşite de salariații din cadrul Direcției pentru Sport și Agrement Botoşani, se efectuează de o comisie de disciplină, în condițiile regulamentului intern al instituției.

Art.41. (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art.39 lit. c) şi d), precum şi în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 33 lit. g), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-şi manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu îşi manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum şi după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

Art.42. (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă.

Art.43. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art.44. (1) În cazul concedierii colective salariații beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi de compensații în condițiile prevăzute de lege.

(2) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor legale, pentru protejarea angajaților.

Art.45. Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați si mai puțin de 100 de salariați.

Art.46. (1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

(2) În oricare alte situații perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare, cu excepția persoanelor aflate în perioada de probă care nu beneficiază de preaviz.

(3) În perioada de preaviz salariatul are dreptul la învoire pentru căutarea altui loc de muncă. Învoirile nu pot fi mai mari de 2 ore pe zi, separat sau cumulat.

Art.47. Decizia de concediere se comunică satariatului în scris şi trebuie să conțină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;
b) durata preavizului;
c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condiţiile art. 64 din Codul muncii.

Art.48. Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

Art.49. Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

Art.50. În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în faţa instanţei alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

Art. 51. (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanţa va dispune anularea ei şi va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi reactualizate şi cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului, instanţa care a dispus anularea concedierii va repune părţile în situaţia anterioară emiterii actului de concediere.

Art.52. (1) Prin demisie se înţelege actul unilateral de voinţă al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să îşi producă toate efectele. În această perioadă salariatul este obligat să îşi îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.

(5) Perioada de preaviz în cazul demisiei este de 20 zile lucrătoare în cazul salariaţilor cu funcţii de execuţie, respectiv 45 de zile lucrătoare în cazul salariaţilor cu funcţii de conducere. Această perioadă va fi expres specificată pe cererea de demisie.

(6) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceloraşi criterii ca şi în cazul ocupării posturilor vacante.

(7) În situaţia în care cererea de demisie nu este urmată de o perioadă de preaviz, angajatorul este exonerat de orice răspundere faţă de fostul salariat.

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

(9) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.

(10) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă.

(11) Raportul de muncă ia sfârşit la data menţionată în mod expres în decizia/actul de încetare (şi înregistrată în REGES ONLINE).

Art.53. (1) Angajatorul va stabili posturile reduse şi salariaţii care urmează a fi disponibilizaţi, prin consultarea sindicatului reprezentativ.

(2) În cazurile în care se procedează la o reducere de personal, angajatorul după consultarea sindicatului reprezentativ va stabili posturile reduse şi salariaţii care urmează să fie disponibilizaţi.

CAPITOLUL III
CONDIŢII DE MUNCĂ ŞI PROTECŢIA MUNCII

Art.54. (1) Părţile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituirea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condiţiilor de muncă (art. 175 – 191 Codul Muncii).

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii nr. 319/2006, a Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006, la nivelul unităților vor fi desemnați reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă conform art. 18 din HG nr. 1425/2006 și se va organiza Comitetul de securitate și sănătate în muncă.

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

a) măsurile preconizate trebuie să vizeze asigurarea unor condiții optime în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității corporale, a sănătății salariaților și, numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, să se procedeze la compensări bănești sau de oricare altă natură;

b) măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă și prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, stabilind personalul cu atribuții în domeniul protecției muncii sau, după caz se va organiza un compartiment de protecția muncii;

c) măsuri de instruire și promovare în domeniul protecției muncii;

d) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu acordul reprezentanților sindicatului reprezentativ;

Art.55. (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(2) Dacă un angajator 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 nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

Art.56. (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 tuturor angajatorilor;

b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;

c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

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

Art.57. (1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

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

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c)combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor de protecție 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 protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;

i) aducerea la cunoştinţa salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare.

Art.58. (1) Angajatorul răspunde de organizarea activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă.

(2) În elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul reprezentativ, precum şi cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

Art.59. Angajatorul are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale, în condiţiile legii.

Art.60. (1) Angajatorul are obligaţia să organizeze instruirea angajaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalităţi specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă şi cu sindicatul reprezentativ.

(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajaţi, al celor care îşi schimbă locul de muncă sau felul muncii şi al celor care îşi reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activităţii.

(4) Instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.

Art.61.(1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea şi sănătatea salariaţilor (pază şi protecţie - buton de panică, alarmă de securitate şi incendiu legate la sistem de pază autorizat).

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi substanţelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătăţii şi securităţii salariaţilor.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.

Art.62. (1) Pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă, instituţia abilitată prin lege, poate dispune limitarea sau interzicerea utilizării cu orice titlu a substanţelor şi preparatelor periculoase pentru salariaţi.

(2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize şi expertize asupra unor produse, substanţe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaşte compoziţia acestora şi efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

Art.63. Angajatorul are obligaţia să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii.

Art 64. (1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerinţele postului şi cu obligaţiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.

(2) În cazul unor calamităţi sau în cazurile de forţă majoră, fiecare salariat are obligaţia să participe la acţiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

Art.65. (1) În toate situaţiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condiţiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Acestea pot fi cerută atât de angajator, cât şi de sindicate, în caz de divergenţă între ele privește calitatea normelor

de muncă se va recurge la o expertiză tehnică ce va fi stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți.

(2) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori.

Art.66. (1) Echipamentul de protecție și materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unor servicii corespunzătoare.

(2) În cazul distrugerii, din motive neimputabile salariatului, a echipamentului de protecție, înainte de durata normală negociată, se va proceda la înlocuirea acestuia pe baza unui document doveditor.

(3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către unitate.

Art.67. (1) Angajatorul este obligat să asigure, la termenele legale, examinarea medicală gratuită și completă, precum și decontarea analizelor medicale necesare desfășurării activității profesionale ale salariaților.

(2) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.

(3) La nivelul Direcției pentru Sport și Agrement Botoșani, se pot asigura pentru salariați și alte prestații medico-sanitare, de exemplu efectuarea controlului oftalmologic prin punerea la dispoziție de către angajator a unui spațiu unde să fie realizat acest control de o firmă specializată.

(4) Pentru salariații care folosesc în mod obișnuit un echipament cu ecran de vizualizare pe o durată semnificativă a timpului normal de lucru se decontează achiziția de dispozitive de corecție speciale, în limita sumei de 500 lei/persoană, conform prevederilor legale. Salariații din cadrul Direcției pentru Sport și Agrement Botoșani beneficiază de dreptul prevăzut la prezentul aliniat în baza rezultatelor examenului oftalmologic care atestă faptul că pentru desfășurarea activității este necesară folosirea de dispozitive de corecție speciale sau, după caz, este necesară modificarea celor utilizate la momentul examinării, conform prevederilor HG nr. 64/2025. Decontarea de către angajator a dispozitivelor de corecție speciale are la bază recomandarea medicului de medicina muncii, emisă pe baza rezultatelor examenului oftalmologic care atestă faptul că, pentru desfășurarea activității este necesară folosirea de dispozitive de corecție speciale și poate acoperi cheltuielile lucrătorului ocazionate de:

a) necesitatea folosirii pentru prima oară de către lucrători a dispozitivelor de corecție speciale;

b) necesitatea modificării dioptriei lentilelor dispozitivelor de corecție speciale purtate de lucrători;

c) necesitatea schimbării ramelor sau a lentilelor, în cazul deteriorării datorate uzurii normale a acestora, dar nu mai devreme de un an de la data decontării anterioare.

În situația în care costul de achiziție al dispozitivului de corecție special, dovedit de lucrător cu documente justificative de plată este mai mic de 500 lei/persoană, angajatorul va deconta acest cost. Documentele justificative în baza cărora se efectuează decontarea sunt următoarele:

a) recomandarea medicului de medicina muncii și rezultatele examenului oftalmologic prevăzute anterior;

b) factură fiscală, bon fiscal sau extras de cont pentru plățile efectuate prin virament bancar.

Art.68. În toate cazurile în care condiţiile de munca s-au înrăutăţit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariaţii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condiţiilor de muncă.

Art.69.(1) Contravaloarea şi întreţinerea echipamentului de protecţie se suportă integral de către angajator. Echipamentul individual de protecţie, materialele igienico-sanitare, tipul şi modul de acordare se vor stabili în cadrul CSSM al DSA Botoşani.

Art.70. (1) Părţile sunt de acord că nici o măsură de protecţia muncii nu este suficientă dacă nu este cunoscută, însuşită şi aplicată în mod conştient de către salariaţi.

(2) Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea şi testarea salariaţilor, cu privire la normele şi instrucţiunile de protecţia muncii.

Art.71.(1) În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii, angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

a) asigurarea condiţiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibraţii, temperatura minim 18^0 C şi maxim 25^0 C, aerisire, umiditate);

b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, bai, grupuri sanitare, săli de repaus);

c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante.

(2) Neasigurarea condiţiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează, cu excepţia cazurilor când culpa aparţine exclusiv angajatului, de răspundere angajaţii din unitate, privind consecinţele ce decurg din neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu în această situaţie, în acest sens evitându-se pe cât posibil să se pună în pericol bunurile din gestiune.

(3) Angajatorul asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă şi rece.

(4) Angajatorul va asigura diminuarea treptată, până la eliminarea totală, a emisiilor poluante din unitate.

Art.72.(1) Părţile vor asigura un regim de protecţie specială a muncii femeilor şi a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puţin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislaţia muncii şi de prevederile prezentului contract.

(2) La solicitarea Comitetului de sănătate şi securitate în muncă, angajatorul are obligaţia să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunţă ca este însărcinată, precum şi al salariatei care alăptează şi să le informeze cu privire la acestea.

Art.73. Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menţinerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligaţiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

CAPITOLUL IV
SALARIZAREA ŞI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art.74.(1) La stabilirea şi la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.

(2) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale angajatorilor.

(3) Drepturile salariale se achită într-o singură tranşă la data de 09, cel mai târziu la data de 11 ale fiecărei luni pentru luna precedentă.

(4) Angajatorul nu poate stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.

Art.75. Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi prevăzute în bugetul instituției de către angajator astfel încât să acopere integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate. Proiectul va fi întocmit în urma consultărilor cu reprezentanții sindicatului reprezentativ și va fi aprobat de către autoritățile competente.

Art.76.(1) Angajatorul are obligația de a stabili salariile și drepturile salariale conform legislației în vigoare.

(2) Garanția în bani, reținută salariaților care au gestiune în primire, va fi depusă conform prevederilor legale în vigoare, în baza contractului de garanție.

Art.77.(1) Direcția pentru Sport și Agrement Botoșani poate acorda lunar premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției, conform art. 26 din Legea-cadru nr. 153/2017, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, soldele de grad/salariile gradului profesional deținut, gradațiile și soldele de comandă/salariile de comandă, indemnizațiile de încadrare și indemnizațiile lunare aferente personalului prevăzut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget și a legislației în vigoare.

(2) Premiile de excelență se pot acorda în cursul anului personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor, ținându-se seama de evaluarea criteriilor prevăzute în lege Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.

(3) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, anual, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către angajator în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, avându-se în vedere elementele prevăzute la alin. (2), cu consultarea sindicatului reprezentativ.

Art.78. Direcția pentru Sport și Agrement Botoșani, acordă sporul pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare personalului plătit din fondurile publice din cadrul unității în conformitate cu legile și regulamentele în vigoare, tichete de creșă și alte facilități acordate în condițiile prevăzute de legislația în vigoare la data acordării.

Art.79. Toate drepturile băneşti cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații băneşti ale unității. În caz de desființare a unității, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor băneşti constituie creanțe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalți creditori să-și revendice cota-parte.

CAPITOLUL V
TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art.80. Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

Art.81. Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

Art.82. (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, de luni până vineri iar repausul săptămânal este de

48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. Programul de lucru se stabilește pentru fiecare serviciu/secție în parte, prin Regulamentul Intern aplicabil la nivel de instituție.

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta şi pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Art. 83.(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, sub condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.

Art. 84.(1) Personalului care îşi desfăşoară activitatea peste programul normal de lucru, în zilele de sâmbătă, duminică şi sărbători legale şi în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, i se asigură, compensarea prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(2) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune, în situații de forță majoră, numai în scris şi cu acordul scris al salariatului care poate fi asistat de reprezentantul sindicatului.

(3) Recuperarea zilelor libere aprobate de Guvern pentru realizarea unor „punți" între zilele libere plătite se va face prin acordarea de zile de concediu de odihnă sau recuperarea orelor suplimentare efectuate, după caz.

Art.85. (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unității.

(2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

Art.86. Programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoştința salariaților şi sunt afişate la sediul angajatorului.

Art.87. (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern şi în contractul individual de muncă.

(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

(3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

Art.88. Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat.

Art.89. (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora.

(4) Lipsa solicitării scrise pentru efectuarea de muncă suplimentară exonerează personalul angajat de răspundere în cazul în care nu se prezintă la muncă pentru efectuarea programului suplimentar.

(5) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile după efectuarea acesteia.

Art.90.(1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta si duminica.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile, în săptămâna imediat următoare.

Art.91. (1) Salariații DSA beneficiază de o pauză de masă de 15 minute cuprinsă în durata zilnică a timpului de muncă și, în funcție de programul stabilit prin planificările lunare, această pauză va fi luată după prima jumătate a timpului de muncă efectuat și, pentru fiecare structură în parte se va stabili un interval de o oră în care salariații, pe rând, să ia pauza de masă. Salariații care părăsesc unitatea mai mult de 15 minute pentru a merge la masă vor consemna ora plecării și ora sosirii în instituție în condica de prezență, iar perioada care va depăși 15 minute va fi recuperată prin prelungirea programului de lucru.

Salariații care lucrează la calculator au pauză de maxim 5 minute la fiecare 60 minute lucrate în fața calculatorului.

(2) Învoirile în interes personal se aprobă, până la 4 ore, dar nu mai mult de 8 ore pe semestru. Biletele de voie vor avea următorul circuit: vor fi completate de salariat, avizate de conducătorul locului de muncă, trimise către Compartimentul RU care, în baza evidenței deținute va scrie/confirma numărul de ore de învoire de care salariatul a beneficiat, urmând a fi înregistrat la registratura instituției și înaintat spre aprobare la directorul DSA Botoșani. În vederea avizării, conducătorul locului de muncă va consulta Compartimentul RU cu privire la numărul de ore de învoire înregistrate de fiecare salariat și, după caz, a orelor suplimentare. Învoirile de până la 8 ore vor fi aprobate de către directorul DSA Botoşani, dar nu mai mult de o dată pe semestru.

Învoirile în interes personal vor fi acordate, după verificarea în prealabil a orelor suplimentare efectuate și, dacă acestea există, se vor acorda cu prioritate ore de recuperare, aceasta fiind o obligație legală.

Art.92. Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

Art.93. În zilele declarate libere prin lege nu se lucrează. Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

Art.94. (1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale şi religioase, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Bobotează;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - 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 creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

(3) Pentru salariaţii care aparţin de un cult religios legal, creştin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii se acordă în funcţie de data la care sunt celebrate de acel cult.

(4) Zilele libere stabilite potrivit alin.(1) pentru persoanele aparţinând cultelor religioase legale, altele decât cele creştine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

(5) Salariaţii care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creştin, de care aparţin, cât şi pentru alt cult creştin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

Art.95. Regulamentul intern se întocmeşte de către angajator cu consultarea sindicatului reprezentativ conform art. 241 din Codul Muncii şi se aduce la cunoştinţa fiecărui salariat sub semnătură.

Art.96. (1) La unităţile unde programul se desfăşoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopţii.

(2) Se consideră muncă prestată în timpul nopţii munca prestată în intervalul cuprins între orele $22^{00} - 6^{00}$.

Art.97. (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaţilor.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări.

Art.98. (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare.

(2) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum şi zilele libere plătite stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(3) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă şi cele aferente concediului de maternitate/paternitate, concediului de risc maternal şi concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

(4) În situaţia 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 situaţia de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(5) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual şi în situaţia în care incapacitatea temporară de muncă se menţine, în condiţiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

(6) Durata minimă efectivă a concediului de odihnă anual se stabileşte pentru fiecare salariat, în funcţie de vechimea în muncă astfel:

a) pentru o vechime între 0-10 ani – 21 de zile lucrătoare;

b) pentru o vechime de peste 10 de ani – 25 de zile lucrătoare.

(7) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranşe, dar, obligatoriu, una dintre tranşe va fi de minim 10 zile lucrătoare.

(8) În situaţii de forţă majoră sau pentru interese urgente angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

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

Art.99. (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului.

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă, conform prevederilor legale.

(4) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzut în contractul de muncă.

(5) Indemnizația de concediu de odihnă se calculează cu respectarea prevederilor HG nr.250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare corroborate cu prevederile OG nr.10/2008.

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

Art.100. Direcția pentru Sport și Agrement Botoșani acordă vouchere de vacanță în conformitate cu legislația în vigoare.

Art.101. Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective. 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.102.(1) Salariații nevăzători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prevederilor legale.

(2) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare „in vitro", beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

a) 1 zi la data efectuării punctiei ovariene;

b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(3) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (2) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

Art.103. Salariații au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite, în baza documentelor justificative, după cum urmează:

a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria civilă sau religioasă a salariatului;

b) 5 zile lucrătoare pentru nașterea unui copil, plus 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură, conform legislației specifice în vigoare;

c) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria civilă sau religioasă a unui copil;

d) 3 zile lucrătoare la decesul soțului sau al unei rude a salariatului, până la gradul III inclusiv (părinți/socri, copii, frați/cumnați, bunici) care se acordă în următorele 3 zile lucrătoare de la data decesului;

e) 1 zi lucrătoare pentru controlul medical anual;

f) donatorii de sânge, conform legii;

g) 1 zi lucrătoare pe an, care nu se plătește, pentru familiile cu unul sau doi copii minori și doua zile lucrătoare pe an pentru familiile cu trei sau mai mulți copii minori în condițiile Legii nr. 91/2014.

Art.104.(1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(2) Prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate stabili pentru concediul de îngrijitor o durată mai mare decât cea prevăzută la alin. (1).

(3) Pe durata perioadei prevăzute la alin. (1) salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor sunt stabilite prin Ordinul comun nr.2172/3829/2022 al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

(6) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(7) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (6) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(8) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (6), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (7).

Art.105.(1) Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare. Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare. Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

(2) Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(3) Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul, care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(4) În sensul alin. (2) și alin. (3), prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

(5) Programul de lucru se poate modifica, la solicitarea salariaților numai în cazuri deosebite, pe baza unei cereri scrise, formulată de regulă cu cel puțin 3 zile înainte de data respectivă, avizată de către șeful ierarhic direct și aprobată de director în care este specificat și motivul solicitării. În cazuri de urgență se poate aproba modificarea programului de lucru și fără respectarea acestui termen, salariatul având obligația de a anunța situația existentă. Orice modificare a programului de lucru se aduce la cunoștința șefului ierarhic superior. Orice modificare a graficului lunar, aprobată de conducere, va avea semnătura salariatului pentru care s-a făcut modificarea programului de muncă și, un exemplar din planificare va fi trimis la Compartimentul Resurse Umane.

CAPITOLUL VI
MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ A SALARIAȚILOR

Art.106. În cazul în care organele competente din unitate au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare, cu obligația notificării în scris a sindicatului reprezentativ cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate ale acestora, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

a) durata de preaviz;

b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;

c) adresa înaintată la Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă prin care s-a soluționat concilierea.

Art.107.(1) La aplicarea măsurii de încetare a raporturilor de muncă se vor avea în vedere următoarele criterii minimale:

a) dacă sunt îndeplinite condiţiile de pensionare, prevăzute de lege;

b) calificativul obţinut la ultima evaluare a performanţelor profesionale individuale, realizată în condiţiile legii;

c) existenţa unor sancţiuni disciplinare, aplicate în condiţiile legii;

d) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreţinere;

e) dacă măsura ar afecta 2 soţi care lucrează în aceeaşi unitate, desfacerea contractului de muncă sau, după caz, a raportului de serviciu al soţului care are venitul cel mai mic;

f) măsura să afecteze în ultimul rând familiile monoparentale care au în îngrijire copii, întreținătorii de familie, precum şi salariaţii bărbaţi sau femei care au cel mult 5 ani până la îndeplinirea condiţiilor de pensionare;

g) alte criterii stabilite de legi speciale, dacă este cazul.

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

Art.108.(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 motivele ce nu țin de persoana salariatului are obligația să informeze în scris despre aceasta organizațiile sindicale și să facă publică măsura.

(2) Salariații vor fi informați despre organizarea concursurilor, notificați în acest sens și au posibilitatea de a participa la concurs.

Art.109. Salariaţii care se pensionează pentru limită de vârstă îşi primesc drepturile salariale potrivit legii.

Art.110. Salariata care întrerup concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani mai devreme de 12 luni de la naştere şi alăptează beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul şi vechimea în muncă, în această reducere se include şi timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găseşte copilul, în conformitate cu prevederile OUG nr. 96/2003.

Art.111. Salariatele gravide, la recomandarea medicului, precum şi cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare şi nu vor putea fi detaşate decât cu acordul lor.

Art.112. Pentru asigurarea respectării demnităţii tuturor salariaţilor, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire şi combatere a situaţiilor de violenţă şi hărţuire sexuală la locul de muncă, conform anexei nr. 2.

CAPITOLUL VII
FORMAREA PROFESIONALĂ

Art.113. (1) Prin termenul de formare profesională se înţelege orice procedură prin care un salariat dobândeşte o calificare, se specializează sau se perfecţionează şi pentru care obţine o diplomă sau un certificat care atestă aceste situaţii, eliberat de instituţiile abilitate conform legislaţiei în vigoare cu condiţia ca această calificare/perfecţionare să fie în interesul instituţiei.

(2) Dobândirea unei specialităţi şi/sau lărgirea domeniului de competenţă a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.

(3) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariaţi va fi organizată şi suportată pe cheltuiala angajatorului în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri şi cheltuieli cu această destinaţie.

Art.114. (1) Formarea profesională a salariaţilor are următoarele obiective principale:

a) adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;

b) obţinerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;

e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;

f) prevenirea riscului şomajului;

g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor ocupaţionale.

Art.115. Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din ţară sau din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;

c) stagii de practică şi specializare în ţară şi în străinătate;

d) ucenicie organizată la locul de muncă;

e) formare individualizată;

f) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

Art.116.(1) Direcția pentru Sport și Agrement Botoşani, are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, conform legislației în vigoare și bugetului aprobat

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajator cu încadrarea în bugetul aprobat.

Desemnarea persoanelor ce urmează a beneficia de perfecționare se va face cu consultarea reprezentanților sindicatului reprezentativ.

Art.117.(1) Planul de formare profesională va fi elaborat anual de către angajator, cu consultarea sindicatului reprezentativ şi va fi adus la cunoştința salariaților. Planul de formare profesională va fi elaborat până la data de 31 decembrie a anului curent pentru anul următor.

(2) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreuna cu sindicatul reprezentativ. Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

(3) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore. În această situație, îndemnizația de concediu va fi stabilită conform art.104. Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la alin. (2).

Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

CAPITOLUL VIII
DREPTURILE ŞI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR SEMNATARE ALE PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

Art.118. Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele şi pentru salariați libertatea de opinie.

Art.119. Direcția pentru Sport și Agrement Botoşani acordă lunar indemnizații de hrană în conformitate cu legislația în vigoare.

Art.120. În aplicarea prevederilor art. 24 din Legea nr. 367/2022 - Legea dialogului social, la cererea organizațiilor sindicale, angajatorul va reține şi va vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată. Concomitent se va efectua şi deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat conform prevederilor legale.

Art.121. (1) Angajatorul recunoaşte drepturile salariaților reprezentați de sindicat de a susține şi de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale.

(2) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

Art.122. Alte prevederi speciale privind drepturile şi obligațiile părților sunt cuprinse în anexa nr. 2 la prezentul CCM.

CAPITOLUL IX
DISPOZIȚII FINALE

Art.123. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt considerate obligatorii şi nu pot fi omise la elaborarea regulamentelor sau altor acte emise de administrație.

Art.124. Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.

Art.125. Părțile sunt răspunzătoare de aplicarea şi garantarea prevederilor prezentului contractului colectiv de muncă. Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

Art.126. Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

Art.127. Toate documentele semnate de părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract ca acte adiționale.

Art.128. Angajatorul va susține toate inițiativele legislative şi modificările actelor normative de natură să îmbunătățească prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

Art.129. Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare, îşi produce efectele începând cu data înregistrării la ITM Botoşani.

Direcția pentru Sport și Agrement Botoşani
Director,
Ing. Eugen Cristian TURCANU

Sindicatul „IMPACT" Botoşani

Președinte,
Camelia SOCIANU

COMISIA DE NEGOCIERE,

Din partea Direcției pentru Sport și Agrement
Găină Claudia – șef Serviciu Administrare PRATS Cornișa
Roșu Daniela Cristina – șef Serviciu Baze Sportive și Agrement
Costîn Aculina – şef Serviciu Încasări, Marketing
Poclid Adrian – Şef Serviciu Achiziții Publice, Administrativ, Secretariat
Bejinariu Mihaela – inspector de specialitate RU, salarizare
Drobotă Corina Magdalena – inspector de specialitate SSM

Din partea UAT Botoşani
Dumitrescu Anca Rodica – şef Serviciu Resurse Umane, Salarizare
Sauciuc Simona – consilier juridic superior – serviciul Juridic, Contencios

Din partea Sindicatului IMPACT Botoşani
Gorcea Adi Cristian – vicepreşedinte sindicat
Apetrei Mariana – secretar executiv sindicat

ANEXA nr. 1

PREVEDERI SPECIALE PRIVIND DREPTURILE ŞI OBLIGAŢIILE PĂRŢILOR

1. Unitatea se obligă să răspundă în scris, în termen maxim de 30 zile lucrătoare de la data înregistrării, la orice adresă, sesizare, memoriu, protest din partea sindicatului.

2. Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens, exprimat de regulă în formă scrisă, printr-un act semnat de ambele părţi. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun.

3. Orice convenţie între reprezentanţii unităţii şi salariaţi prin care se renunţă parţial sau total la unele drepturi prevăzute de legislaţia în vigoare este nulă.

4. Este interzisă aplicarea preferenţială a prevederilor prezentului contract prin tratarea diferenţiată a salariaţilor în funcţie de postul ocupat, studii, vârstă, vechime în muncă, compartimentul din care face parte, forma de angajare, funcţia sau statutul salariatului, sursa de finanţare a drepturilor salariale etc.

5. Părţile se obligă să respecte legislaţia în vigoare cu privire la egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi şi să promoveze prevederile acesteia.

6. Părţile convin a avea periodic întâlniri între reprezentanţii acestora, în vederea prezentării problemelor deosebite întâlnite în activitatea zilnică şi a preîntâmpinării declanşării oricăror conflicte în domeniul relaţiilor de muncă.

7. Angajatorul recunoaşte dreptul reprezentanţilor sindicatului de a organiza periodic sau ori de câte ori este nevoie, întâlniri cu membrii de sindicat sau cu toţi salariaţii, fără perturbarea activităţii, cu informarea prealabilă a conducerii unităţii, formulată cu cel puţin 48 ore înainte.

8. Angajatorului îi este interzisă orice formă de presiune, condiţionare, constrângere sau limitare a executării mandatului reprezentanţilor sindicatului angajaţi ai unităţii.

9. Este interzisă modificarea contractului individual de muncă a salariaţilor din conducerea sindicatului reprezentativ în privinţa locului de muncă, inclusiv a compartimentului funcţional în care-şi desfăşoară activitatea şi a sarcinilor specifice de serviciu, fără acordul acestora pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului ce l-au primit de la salariaţii din unitate.

10. Angajatorul recunoaşte dreptul reprezentanţilor sindicatului reprezentativ la nivelul instituţiei de a verifica în condiţiile legii condiţiile de muncă şi modul de respectare, la orice loc de muncă, a drepturilor salariaţilor prevăzute de legislaţia în vigoare şi prezentul CCM, după ce angajatul a formulat către conducere o solicitare în prealabil.

11. Părţile convin ca încasarea cotizaţiei de sindicat să se facă lunar prin reţineri pe statul de plată, pe baza solicitărilor sindicatului, care se obligă a anunţa orice schimbare privind atât persoanele, cât şi cuantumul obligaţiilor sindicale ce urmează a se reţine (în prezent 0,6 % din venitul brut al salariatului). Sindicatul îşi asumă întreaga responsabilitate privind veridicitatea datelor referitoare la calitatea de membru a persoanelor din solicitările depuse şi a cuantumului cotizaţiei. Sumele astfel reţinute vor fi virate în contul Sindicatului "IMPACT" Botoşani în ziua acordării drepturilor salariale. Concomitent cu reţinerea cotizaţiei pe statul de

plată se va efectua şi deducerea fiscală a acesteia din venitul lunar al membrului de sindicat conform prevederilor legale.

12. Angajatorul se obligă să asigure eliberarea către toţi salariaţii, în momentul achitării drepturilor salariale, a documentelor privind drepturile şi reţinerile pe statul de plată („fluturaşi"), pentru a crea astfel posibilitatea verificării veniturilor şi reţinerilor salariale lunare şi a asigura confidenţialitatea acestora.

13. Direcţia pentru Sport şi Agrement Botoşani se obligă să asigure accesul tuturor salariaţilor la prezentul contractul colectiv de muncă.

14. Evaluarea performanţelor profesionale individuale se face de către conducătorul instituţiei, la propunerea şefului ierarhic cu respectarea prevederilor HG nr.1336/2022.

15. Regulamentul intern se întocmeşte/actualizează de către angajator, cu consultarea sindicatului reprezentativ, conform prevederilor Codului Muncii.

16. Fişele de post ale salariaţilor, fiind anexe la contractul individual de muncă, vor fi întocmite/actualizate de către angajator cu consultarea sindicatului reprezentativ.

ANEXA nr. 2.

HĂRŢUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ

1. Conform Legii nr. 167/2020, constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

a) conduită ostilă sau nedorită;

b) comentarii verbale;

c) acțiuni sau gesturi.

Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

2. Nu constituie fapte de hățuire morală la locul de muncă următoarele exemple de atitudini care sunt legitime în relaţia cu angajatul, fiind prerogative ale angajatorului:

a) supraveghează direct angajaţii, inclusiv stabilind aşteptările de performanţă şi oferind feedback despre performanţa muncii;

b) ia măsuri pentru a corecta deficienţele de performanţă, cum ar fi plasarea unui angajat într-un plan de îmbunătăţire a performanţei;

c) ia măsuri disciplinare rezonabile;

d) dă directive legate de atribuţii, cum şi când ar trebui făcută activitatea;

e) solicită actualizări sau rapoarte;

f) aprobă sau refuză solicitările de timp liber.

Exercitarea de către angajator a atribuțiilor sale legale privind organizarea și conducerea activității instituției nu constituie prin ea însăși hărțuire la locul de muncă.

Exercitarea legală a prerogativelor manageriale nu trebuie confundate cu hărțuirea la locul de muncă, astfel nu constituie hărțuire:

- Dispoziția de serviciu
- Verificarea activității unui salariat
- Evaluarea profesională
- Solicitarea respectării programelor
- Stabilirea sarcinilor de serviciu
- Reorganizarea activităților dacă este legală și obiectivă.

Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

Angajatorul are obligaţia de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii şi combaterii actelor de hărţuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unităţii de sancţiuni disciplinare pentru angajaţii care săvârşesc acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă.

Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajaţii la săvârşirea de acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă. Angajatul, victimă a hărţuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărţuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condiţiile legii. Intenţia de a prejudicia prin acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

3. Hărţuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitaţii compromiţătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotaţii sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică şi psihică a persoanelor la locul de muncă.

Angajatorul nu va permite şi nu va tolera hărţuirea sexuală la locul de muncă şi va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărţuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul. Angajatorul va informa toţi salariaţii de regulile de conduită ce trebuie respectate şi de sancţiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora. Angajatorul va include hărţuirea sexuală pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

Angajatorul, împreună cu reprezentanţii sindicatului, vor oferi consiliere şi asistenţă victimelor actelor de hărţuire sexuală, va conduce investigaţia în mod strict confidenţial şi în cazul confirmării actului de hărţuire sexuală, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare.

Persoana care se consideră hărţuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conţine relatarea detaliată a incidentului reclamat. O comisie va verifica şi va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată şi dacă va fi însoţită de cercetări. Investigatorii vor cerceta faptele cu atenţie, iar la terminarea investigaţiei vor comunica părţilor implicate rezultatul anchetei şi ceea ce se intenţionează să se facă, într-un termen ce nu va depăşi 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viaţă al reclamantului. Dacă se stabileşte că a avut loc un act de hărţuire sexuală, hărţuitorului i se vor aplica sancţiuni. Măsurile vor fi comunicate în scris şi reclamantului şi reclamatului. Dacă se stabileşte că nu a avut loc hărţuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă doreşte, se poate adresa justiţiei. Dosarele cu plângerile de hărţuire sexuală vor fi păstrate confidenţial cel puţin 3 ani de la data rezolvării lor.

Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărţuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât şi împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare şi vor fi sancţionate conform legii în vigoare. În cazul în care ancheta stabileşte că reclamantul a adus acuzaţii false, cu rea-credinţă, acesta va răspunde potrivit legii. Unitatea şi/sau sindicatul au dreptul să iniţieze o investigaţie şi în urma absenţei unei plângeri scrise, dacă are motive să considere că are loc un act de hărţuire sexuală. Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora şi despre avizul dat.