

SINDICATUL "IMPACT"
BOTOSANI
Nr. 167/30.05.2022

CONSILIUL JUDETEAN BOTOSANI - ROMANIA
DIRECTIA GENERALA DE ASISTENTA SOCIALA
SI PROTECTIA COPILULUI
Nr. 19.167 din 31.05.2022

**Acord colectiv încheiat la nivelul
Direcției Generale de Asistență Socială
și Protecția Copilului Botoșani
valabil 2022-2023**

În temeiul O.U.G. nr. 57/2019 cu modificările și completările ulterioare și a Hotărârii nr. 302/02.03.2022, se încheie prezentul Acord colectiv între:

1. Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului (D.G.A.S.P.C.) Botoșani, denumită în continuare *administrație*, reprezentată prin Doina Nacu Manole – Director Executiv;
2. Sindicatul „IMPACT” Botoșani, sindicat reprezentativ la nivelul D.G.A.S.P.C. Botoșani prin Sentința civilă nr. 795/09.09.2019 pronunțată de Judecătoria Botoșani, denumit în continuare *sindicat*, reprezentat prin Socianu Camelia.

Capitolul 1 - Dispoziții generale

Art. 1 (1) Părțile semnatare, pe deplin egale și libere în negocierea acestui acord colectiv la nivelul D.G.A.S.P.C. Botoșani, se obligă să respecte prevederile acestuia.

(2) La încheierea prezentului acord colectiv s-a avut în vedere legislația specifică în vigoare.

(3) Administrația recunoaște libera exercitare a dreptului sindical – Sindicatul „IMPACT” Botoșani și libertatea de opinie a fiecărui funcționar public din cadrul D.G.A.S.P.C. Botoșani, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

Art. 2 Prevederile prezentului acord colectiv se aplică și produc efecte pentru toți funcționarii publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani, indiferent de serviciul / compartimentul în care își desfășoară activitatea.

Art. 3 Prezentul acord colectiv are ca scop stabilirea drepturilor minime garantate funcționarilor publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani și a obligațiilor corelate cu privire la:

- condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- perfecționarea profesională și promovarea;
- protecția funcționarilor publici aleși în structura de conducere a sindicatului reprezentativ;
- alte drepturi ale funcționarilor publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani.

Art. 4 (1) Prezentul acord colectiv este valabil 12 luni de la data semnării lui de ambele părți, respectiv 01 iunie 2022 – 31 mai 2023.

(2) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat acordul colectiv, părțile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii acordului colectiv la nivelul D.G.A.S.P.C. Botoșani, potrivit prevederilor legale.

Art. 5 (1) Orice cerere de modificare înainte de termen a prezentului acord colectiv la nivelul D.G.A.S.P.C. va face obiectul unei noi negocieri.

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

Acord colectiv la nivel de unitate DGASPC Botoșani 2022- 2023

2/14



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

(4) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, administrația se obligă să respecte prevederile prezentului acord colectiv.

Art. 6 Modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu al funcționarilor publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani au loc în condițiile legii.

Art. 7 Modificările aduse prezentului acord colectiv produc aceleași efecte ca și acordul colectiv în forma inițială, de la data semnării lui de către părți.

Art. 8 (1) Aplicarea prevederilor prezentului acord colectiv se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului acordului colectiv se realizează prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

Art. 9 Prevederile acestui acord colectiv sunt minime și obligatorii pentru administrație.

Art. 10 Administrația se obligă să asigure afișarea prezentului acord colectiv, la locurile stabilite pentru afișaj, astfel încât funcționarii publici să ia cunoștință de conținutul său.

Art. 11 (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a eventualelor conflicte intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului acord colectiv se va convoca comisia mixtă paritară la nivelul D.G.A.S.P.C. Botoșani.

(2) Administrația și Sindicatul „IMPACT” Botoșani se recunosc drept parteneri sociali permanenți și se obligă să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la funcționarii publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani.

Art. 12 (1) Reprezentanții administrației și cei ai Sindicatului „IMPACT” Botoșani, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile funcționarilor publici.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și prevederilor acordului colectiv, vor fi sesizate instituțiile abilitate, după caz, în vederea soluționării.

Art. 13 (1) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul acord colectiv, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din acord.

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 62/2011 republicată, cu privire la sindicate și ale prezentului acord colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

Art. 14 (1) Executarea acordului colectiv este obligatorie pentru ambele părți. Neîndeplinirea obligațiilor asumate atrage răspunderea civilă și, după caz, disciplinară, a părților care se fac vinovate de aceasta.

(2) Clauzele acordului colectiv pot fi modificate pe parcursul executării acestuia, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru. Noul acord

Acord colectiv la nivel de unitate DGASPC Botoșani 2022- 2023



colectiv este considerat nul de drept dacă modificarea este rezultatul unei presiuni exercitate de o parte asupra celeilalte părți în scopul acceptării solicitării de modificare. Nulitatea se constată de instanța de contencios administrativ competentă, în condițiile legii.

(3) Orice modificare a conținutului acordului colectiv se face cu acordul ambelor părți prin act adițional și se aduce la cunoștință persoanelor interesate, în termen de 15 zile calendaristice de la data modificării.

(4) La negocierea, încheierea sau modificarea acordului colectiv, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriilor opțiuni, sub condiția semnării de către terța parte a unui angajament de confidențialitate.

(5) Drepturile și obligațiile individuale ale funcționarilor publici rezultate din aplicarea măsurilor negociate în acordul colectiv se stabilesc prin raportare la clauzele acordului colectiv în vigoare la data acordării drepturilor sau, după caz, la data îndeplinirii obligațiilor respective, cu respectarea principiului acordării drepturilor mai favorabile.

Art. 15 (1) Aplicarea prezentului acordului colectiv se suspendă în următoarele situații:

- în caz de forță majoră;
- prin acordul de voință al părților, dacă măsurile stabilite nu mai pot fi realizate din cauza unor sau modificări legislative cu privire la drepturile ori obligațiile din domeniile prevăzute în acordul colectiv, intervenite ulterior încheierii acestora.

(2) Acordul colectiv poate fi suspendat numai până la încetarea cauzelor care au determinat suspendarea.

Art. 16 Prezentul acord colectiv încetează:

- la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu stabilesc altfel;
- la data desființării uneia dintre părți;
- prin acordul părților;
- la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii instanței judecătorești privind constatarea nulității acordului colectiv.

Capitolul 2 - Condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii

Art. 17 (1) Administrația are obligația să asigure funcționarilor publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani condiții normale de muncă și igienă, de natură să le ocrotească sănătatea și integritatea fizică și psihică.

(2) Părțile convin că, furnizarea serviciilor sociale în concordanță cu standardele minime de calitate specifice pot fi realizate numai în condițiile respectării atât a standardelor de personal cât și a bazei materiale/documentelor specifice potrivit legii.

(3) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru funcționarii publici.

Acord colectiv la nivel de unitate DGASPC Botoșani 2022- 2023



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

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința funcționarilor publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art. 18 Administrația este obligată să asigure, conform legislației în vigoare, plata tuturor analizelor medicale solicitate de aceasta.

Art. 19 Angajatorul are obligația să asigure accesul tuturor funcționarilor publici la servicii specifice de sănătate și securitate și medicina muncii.

Art. 20 (1) Administrația răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă administrația se consultă cu Sindicatul „IMPACT”, în comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art. 21 În stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:

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

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

- măsuri de instruire și propagandă în domeniul protecției muncii;

- măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților Sindicatului „IMPACT”;

Art. 22 (1) În funcție de condițiile specifice în care își desfășoară activitatea funcționarii publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani (condiții periculoase și deosebit de



Acord colectiv la nivel de unitate DGASPC Botoșani 2022- 2023



5/14

periculoase, condiții vătămătoare, condiții de încordare psihică), administrația se obligă să acorde fiecărui funcționar public un spor de 15% din salariul de bază.

(2) Funcționarii publici care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 8 zile lucrătoare.

Art. 23 În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri:

- a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
- b) asigurarea condițiilor de mediu, umiditate, temperatură și altele, în conformitate cu prevederile legale.

Capitolul 3 – Timpul de lucru și timpul de odihnă

Art. 24 Timpul de muncă reprezintă timpul pe care funcționarul public îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

Art. 25 Pentru funcționarii publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

Art. 26 Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

Art. 27 Administrația poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea funcționarului public în cauză.

Art. 28 (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 funcționarului public, 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 suplimentară administrația este obligată să solicite în scris funcționarului public efectuarea acestora.

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

(5) Durata maximă de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore, fără a se depăși 360 ore/an.

(6) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.

Art. 29 Funcționarii publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani au dreptul la pauză de masă cu o durată de minim 30 de minute, inclusă în programul normal de lucru.

Art. 30 (1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;

Acord colectiv la nivel de unitate DGASPC Botoșani 2022- 2023



- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

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

(3) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

Art. 31 (1) Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de muncă și reducerea acestuia cu minim 2 ore zilnic.

(2) Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu și la deteriorarea condițiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.

Art. 32 (1) Salariatele gravide și mamele lăuze sau care alăptează beneficiază de drepturile prevăzute de legislația specifică în vigoare privind protecția maternității și locurile de muncă.

(2) Raportul de muncă nu poate înceta din motive neimputabile funcționarului public pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluarea a activității.

Art. 33 – Funcționarii publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani 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 soției/soțului funcționarului public sau al unei rude de până la gradul al III-lea a funcționarului public ori a soțului/soției acestuia, care se acordă în maximum 7 zile lucrătoare de la data decesului;
- e) o zi lucrătoare - controlul medical anual (cu document de justificare de la medicul de familie sau buletin de analiza/investigații medicale);
- f) o zi lucrătoare cu ocazia zilei de naștere a salariatului, la data respectivă sau la diferență de o zi lucrătoare;
- g) donatorii de sânge, conform legii;
- h) salariații cu statut de părinte (în situația când ambii părinți sunt salariați aceleiași instituții, doar unul dintre aceștia beneficiază de zile libere) pot



beneficia, la cerere, de zile lucrătoare libere pentru îngrijirea sănătății copilului conform prevederilor legale.

Art. 34 (1) Funcționarii publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani au dreptul, în condițiile legii, la concediu de odihnă, la concedii medicale și la alte concedii.

(2) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

(3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin prezentul acord colectiv nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

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

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

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

(7) Durata minimă efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare funcționar public, în funcție de vechimea în muncă astfel:
Durata minimă efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat, în funcție 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.

(8) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat la cererea funcționarului public în mai multe tranșe, dar obligatoriu, una dintre tranșe va fi de minim 10 zile lucrătoare.

(9) În situații de forță majoră administrația poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

(10) În cazul în care funcționarul public, 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. 35 (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

Acord colectiv la nivel de unitate DGASPC Botoșani 2022- 2023



(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea administrației și consultarea sindicatului semnatar al prezentului acord colectiv de muncă.

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raportului de serviciu.

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

Art. 36 (1) Pentru perioada concediului de odihnă funcționarii publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani beneficiază de o indemnizație de concediu. Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu. Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către administrație cu 5 zile lucrătoare înainte de plecarea funcționarului public în concediu.

(2) DGASPC Botoșani acordă prime de vacanță numai sub formă de vauchere de vacanță pe suport electronic în condițiile legii.

Art. 37 (1) Funcționarii publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani beneficiază, la cerere, de concediu fără plată în toate situațiile prevăzute de lege.

(2) Raportul de serviciu se poate suspenda la cererea motivată a funcționarului public, pentru un interes personal legitim pe o perioadă cuprinsă între o lună și 2 ani, conform O.U.G. nr. 57/2019.

(3) Cererea de concediu fără plată pentru interese personale va fi aprobată dacă a fost depusă cu minim 15 zile anterior datei la care ar urma să înceapă efectiv concediul solicitat.

Capitolul 4- SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 38. (1) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare 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.

(2) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale prevăzute în prezentul acord colectiv de muncă.

(3) În sistemul de asistență socială, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, cel mai târziu la data de 15 ale fiecărei luni pentru luna precedentă.

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

Art. 39 Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi prevăzute în bugetul instituției de către administrație astfel încât să acopere integral și la timp

Acord colectiv la nivel de unitate DGASPC Botoșani 2022- 2023

9/14



cheltuielile cu personalul angajat în unitate. Proiectul de buget va fi întocmit în urma consultărilor cu reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului acord colectiv și va fi aprobat de către autoritățile competente.

Art. 40 Angajatorul are obligația de a stabili salariul și drepturile salariale conform legislației în vigoare.

Art. 41 Stabilirea salariilor se face potrivit legii.

Art. 42 (1) Toate drepturile bănești convenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

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

Art. 43 Angajatorul este obligat să țină evidența în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza raportului de muncă, alte drepturi de care salariații au beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate absolvite și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

Capitolul 5 – Perfecționarea profesională și promovarea

Art. 44 Funcționarii publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani au dreptul și obligația de a-și îmbunătăți continuu abilitățile și pregătirea profesională.

Art. 45 (1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care funcționarul public se specializează sau se perfecționează și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.

(2) Dobândirea unei specialități și/sau lărgirea domeniului de competență a funcționarilor publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani se fac potrivit reglementărilor în vigoare.

(3) Activitatea de formare și perfecționare profesională cuprinde și domeniul relațiilor de muncă, management, dreptul la asociere și libertățile sindicale și patronale.

(4) Perfecționarea profesională a tuturor funcționarilor publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani va fi organizată și suportată pe cheltuiala administrației în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație, în măsura în care sunt utile instituției.

Art. 46 Perfecționarea profesională a funcționarilor publici se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către administrație sau de către furnizorii de servicii de formare profesională;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;



- d) alte forme de pregătire convenite între administrație și funcționar public;
- e) 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 funcționarului public, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților. Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de funcționarul public în termen de 5 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite funcționarului public participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 47 (1) Administrația are obligația de a elabora anual planul de perfecționare profesională și de a asigura participarea la programe de perfecționare profesională pentru toți funcționarii publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani, cel puțin o dată la 2 ani, în limita bugetului aprobat.

(2) Planul anual prevăzut la alin (1), se elaborează cu consultarea sindicatului reprezentativ din cadrul D.G.A.S.P.C. Botoșani.

(3) Cheltuielile cu participarea la programele de perfecționare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către administrație. Propunerea pentru bugetul alocat acestei activități nu va fi mai mic de 0,3% din bugetul anual de cheltuieli de personal aferent funcțiilor publice.

(4) Desemnarea funcționarilor publici ce urmează a beneficia de perfecționare se va face cu consultarea sindicatului reprezentativ.

(5) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui funcționar public la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, funcționarul public 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 situația prevăzută la alin. (5) îndemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 36 alin. (1). Perioada în care funcționarul public beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (5) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la art. 46 lit. (e)

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.

Art. 48 (1) La solicitarea organizațiilor sindicale reprezentative ale funcționarilor publici, adresată autorității sau instituției publice organizatoare a concursului, cu avizul Agenției, un membru al comisiei va fi desemnat din partea acestora.

(2) Solicitarea organizațiilor sindicale reprezentative ale funcționarilor publici se depune până cel târziu în ultima zi prevăzută pentru depunerea dosarelor de către candidații la ocuparea funcției publice vacante pentru care se organizează concursul.



(3) Membrul comisiei de concurs sau al comisiei de soluționare a contestațiilor desemnat potrivit alin. (1) îl va înlocui pe unul dintre reprezentanții autorității ori instituției publice în al cărei stat de funcții se află funcția publică vacantă pentru care se organizează concursul.

(4) Persoanele desemnate de organizațiile sindicale reprezentative ale funcționarilor publici trebuie să îndeplinească condițiile prevăzute de legislația în vigoare.

Art. 49 (1) Funcționarii publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani beneficiază, la cerere, de concediu de studii/perfecționare profesională plătit, în condițiile legii, după cum urmează:

- a) - studii superioare - 7 zile/an pentru an terminal
- 5 zile/an pentru studii universitare care nu sunt în an terminal și pentru studii postuniversitare / master / doctorat
- b) - studii SSD – 5 zile/an pentru an terminal
- 3 zile/an pentru studiile care nu sunt în an terminal;

(2) Studiile trebuie să fie considerate utile instituției de către comisia paritară.

(3) Cererile de solicitare se vor depune cu cel puțin 5 zile înainte de data primei zile de concediu solicitat.

(4) Fiecare solicitant trebuie să facă dovada urmării cursurilor respective printr-o adeverință în care să fie menționate unitatea de învățământ, specializarea și anul de studii.

Capitolul 6 - Protecția funcționarilor publici aleși în structura de conducere a Sindicatului "IMPACT,, Botoșani

Art. 50 (1) Funcționarii publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale din instituție au dreptul pentru activități sindicale la reducerea, respectiv modificarea programului lunar de lucru, fără afectarea drepturilor salariale.

(2) Funcționarii publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani aleși în conducerea sindicatului reprezentativ, beneficiază de reducerea programului lunar de lucru cu câte 3 zile/lună fiecare, dar fără a depăși 5 zile/lună/membru (40 de ore/lună) și în limita a 15 zile lucrătoare pentru toți membrii aleși în conducerea Sindicatului "IMPACT" Botoșani.

Art. 51 (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. 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.

(3) 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.

(4) Pentru funcționarii publici care sunt lideri ai grupelor sindicale constituite la nivelul D.G.A.S.P.C. Botoșani se aprobă modificarea programului lunar de lucru pentru o zi pe lună/lider, cu condiția recuperării orelor respective.

Art. 52 (1) Sindicatul „IMPACT” Botoșani va aduce la cunoștința administrației structura organului de conducere colectiv, precum și numele funcționarilor publici care beneficiază de prevederile art. 50 alin. (2).

(2) Perioada de desfășurare a activității sindicale va fi consemnată pe lista de pontaj cu mențiunea „AS”, iar în condică cu mențiunea „activități sindicale”.

Art. 53 Activitățile sindicale se pot efectua cu înștiințarea cu cel puțin o zi înainte a șefului ierarhic sau cu aprobarea acestuia, respectiv cu aducerea la cunoștința șefului ierarhic temeinic motivată, în ziua respectivă, în cazul președintelui Sindicatului „IMPACT” Botoșani.

Art. 54 Timpul de negociere a reprezentanților sindicatului reprezentativ cu administrația și timpul necesar pentru soluționarea unor probleme de interes comun, stabilite astfel de către părți, nu se includ în timpul prevăzut la art. 50 alin. (2).

Art. 55 Șeful ierarhic se obligă să asigure suplinirea posturilor reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative în situația când aceștia participă la activități sindicale.

Capitolul 7 - Alte drepturi ale funcționarilor publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani

Art. 56 Pentru crearea și dezvoltarea unui corp de funcționari publici profesionist, stabil și loial instituției, având în vedere principiul nediscriminării, funcționarii publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani beneficiază pentru orele prestate în zilele de sâmbătă, duminică, de sărbători legale și în alte zile/ore în care, potrivit legii, nu se lucrează, de compensare cu timp liber corespunzător care se acordă în următoarele 30 de zile.

Art. 57 (1) Conducerea D.G.A.S.P.C. Botoșani se obligă să organizeze procedura de promovare în grad profesional superior pentru funcționarii publici care îndeplinesc condițiile conform legislației în vigoare.

(2) Actualizarea, modificarea, completarea fișei postului funcționarului public în funcție de studiile absolvite, nu conduce la diminuarea salariului.

Art. 58 Redistribuirea funcționarilor publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani pe posturile vacante se va face numai cu acordul scris al funcționarilor publici în cauză și cu consultarea sindicatului reprezentativ.

Acord colectiv la nivel de unitate DGASPC Botoșani 2022- 2023

13/14



Dispoziții finale

Art. 59 Prevederile prezentului acord colectiv sunt considerate de drept minime și obligatorii și nu pot fi omise la elaborarea regulamentelor sau altor acte emise de administrație.

Art. 60 Părțile semnatare ale prezentului acord colectiv asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.

Art. 61 Prezentul acord colectiv se completează cu celelalte prevederi legale, și cu orice alte clauze aplicabile salariaților D.G.A.S.P.C. Botoșani care nu contravin expres prevederilor legislației specifice funcționarilor publici.

**Direcția Generală de Asistență
Socială și Protecția Copilului
Botoșani**

**Director executiv,
Nacu Manole Doina**

**Sindicatul „IMPACT”
Botoșani**

**Reprezentant legal,
Socianu Camelia**



COMISIA DE NEGOCIERE,

Mihai Felicia Maria

Bulgariu Cristina

Lemni Sebastian Ioan

Macovei Nicolae



Acord colectiv la nivel de unitate DGASPC Botoșani 2022- 2023

