

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVEL DE UNITATE
ADMINISTRATIA SERVICIILOR SOCIALE COMUNITARE
PE ANII 2023-2025

Incheiat in baza prevederilor:

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

Legii nr. 367/2022 privind dialogul social;

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

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

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

Intre:

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

și

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

1) **Sindicatul Administratiei Publice si Asistentei Sociale "Alexandru Ioan Cuza"**, cu sediul in Ploiesti, str. Turnatorului, nr. 1, jud. Prahova, CIF: 46435658, reprezentat legal prin **dl. RADU FLORIAN CONSTANTIN – Președinte**;

2) **Sindicatul Liber MASSA Ploiesti**, cu sediul in Ploiesti, str. Victoriei, nr. 10, CIF: 27706173, reprezentat legal prin **dl. BOGDAN ANDREI – Presedinte**;

3) **Sindicatul SOLIDARITATEA SANITARA Prahova**, cu sediul in Ploiesti, str. Gageni, nr. 100, CIF: 13619298, reprezentat legal prin **dna. CONSTANTIN DANIELA – Presedinte**;

4) **Sindicatul Liber al Asistentilor Personali ai Persoanelor cu Handicap Bucuresti**, cu sediul in Bucuresti, sector 6, str. Nera, nr. 2, bl. OD5, sc. 6, et.1, ap. 206, CIF: 16038346, reprezentat legal prin **dna. VICTORIA HAGIAN – Presedinte**;

denumite în continuare organizații sindicale;

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



1



Pentru suplețea reglementării și evitarea expresiilor repetitive, referirea la Contract colectiv de muncă se va realiza în continuare prin "CCM", iar prin "Salariați" se va înțelege personalul contractual încadrat la ASSC Ploiesti.

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

ART. 1

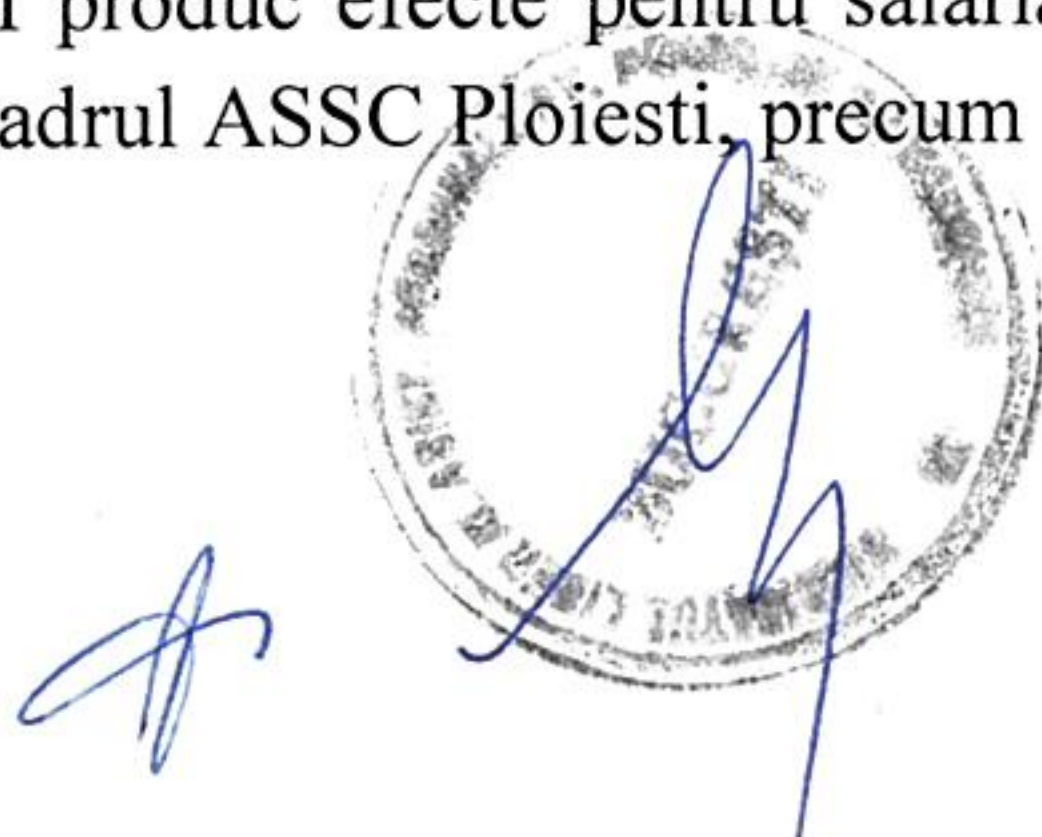
- (1) Părțile semnate, pe deplin egale și libere în negocierea acestui CCM la nivelul ASSC Ploiesti, se obligă să respecte prevederile acestuia.
- (2) La redactarea și încheierea prezentului CCM, s-a avut în vedere legislația în vigoare aplicabilă materiei și domeniilor de reglementare.
- (3) Angajatorul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

ART. 2

- (1) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative ale angajatorului, cu privire la:
 - a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
 - b) măsurile de sănătate și securitate în muncă;
 - c) timpul de muncă și timpul de odihnă;
 - d) alte măsuri de protecție socială a salariaților membri ai organizațiilor sindicale semnate ale prezentului CCM și acordarea de facilități acestora;
 - e) formarea și perfecționarea profesională;
 - f) drepturile organizațiilor sindicale semnate ale prezentului CCM;
 - g) obligațiile salariaților;
 - h) stabilirea modalității de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.
- (2) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații.
- (3) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.
- (4) Părțile se obligă să colaboreze pe principiul bunei credințe la elaborarea și modificarea acestui contract și să aducă la cunoștința celor pe care îi reprezintă prevederile prezentului CCM.

ART. 3

Clauzele CCM produc efecte pentru salariații încadrați ca personal contractual ce își desfășoară activitatea în cadrul ASSC Ploiesti, precum și, în egală măsură, pentru angajator.



2



ART. 4

- (1) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul CCM, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din CCM.
- (2) Drepturile salariatilor prevăzute în prezentul CCM nu pot determina reduceri ale altor drepturi recunoscute anterior.
- (3) Drepturile și obligațiile ce decurg din contractele individuale de munca se completează și se modifică, după caz, în acord cu prevederile prezentului CCM și ale legislației în vigoare, cu excepția prevederilor legale mai favorabile salariatului.

ART. 5

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

ART. 6

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

ART. 7

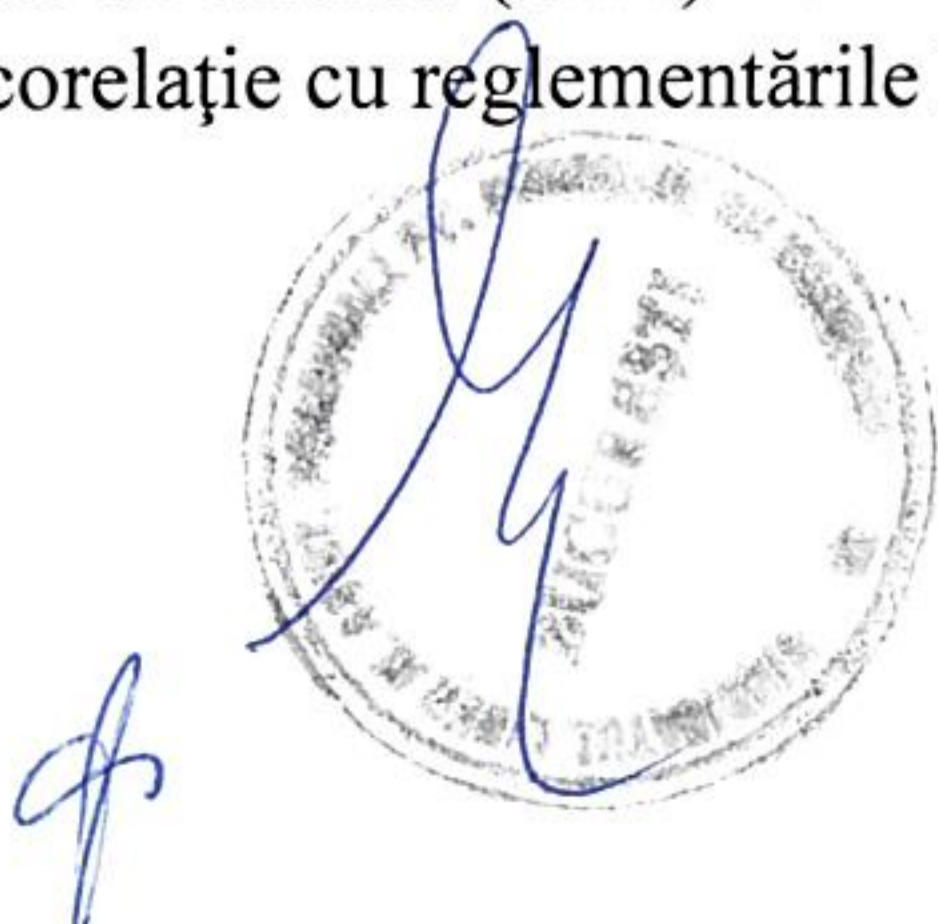
Suspendarea și/sau încetarea CCM au loc în condițiile legii.

ART. 8

- (1) Aplicarea prevederilor CCM se face potrivit dispozițiilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului CCM se realizează prin consens.
- (2) Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpreteaza în favoarea salariatilor.
- (3) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului CCM, se va constitui Comisia paritară la nivel de unitate.
- (4) Componența, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform Anexei nr. 1.
- (5) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiei paritare constituite la nivelul unitatii.

ART. 9

Contractele individuale de munca (CIM) nu vor putea prevede drepturi sub limitele prevăzute în prezentul CCM și în corelație cu reglementările legale în materie.



ART. 10

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

ART. 11

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

ART. 12

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

ART. 13

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

ART. 14

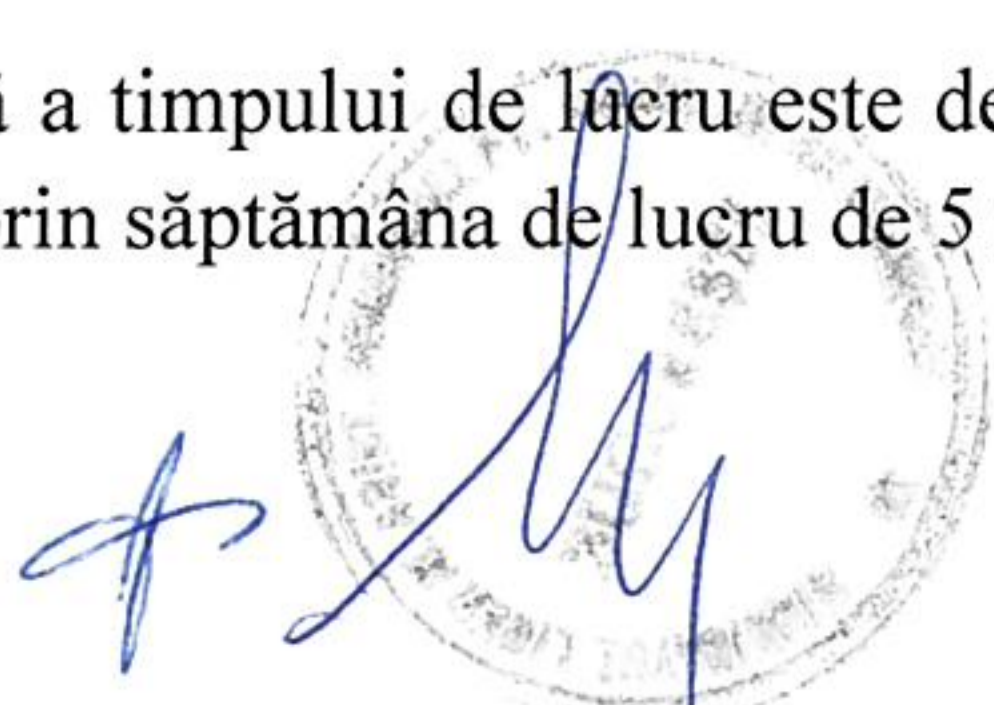
- (1) Prezentul CCM se încheie pentru o perioadă de doi ani, cu posibilitatea prelungirii sale prin act adițional.
- (2) Dacă niciuna dintre părți nu denunță prezentul CCM cu 30 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, el se prelungește tacit, o singură dată, cu o perioadă de 12 luni, cu respectarea legislației în vigoare.
- (3) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile convin asupra prelungirii sau negocierii CCM, potrivit prevederilor legale.

CAPITOLUL II

Timpul de muncă și timpul de odihnă

ART. 15

- (1) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore pe săptămână, care se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.



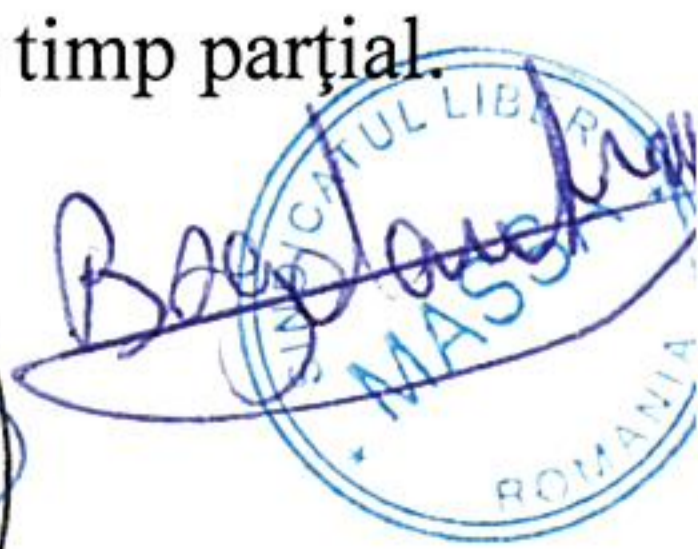
- (2) Prin exceptie, durata normală a timpului de lucru pentru categoria de salariați - medici este de 7 ore pe zi, respectiv 35 ore pe săptămână, care se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.
- (3) În condițiile prevăzute de legislația specifică, salariații au dreptul la reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi.
- (4) Orele de începere și de terminare a programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul de organizare și funcționare a angajatorului.
- (5) Salariații au dreptul la pauză de masă de 30 de minute, care se include în programul zilnic de lucru.

ART. 16

- (1) Zilele de repaus săptămânal se acordă, conform reglementărilor legale, de regulă, sâmbăta și duminica.
- (2) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:
- 1 și 2 ianuarie;
 - 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
 - Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui, conform apartenenței religioase;
 - prima și a doua zi de Paști, conform apartenenței religioase;
 - 1 mai;
 - 1 iunie;
 - prima și a doua zi de Rusalii, conform apartenenței religioase;
 - Adormirea Maicii Domnului;
 - 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
 - 1 decembrie;
 - prima și a doua zi de Crăciun;
 - două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

ART. 17

- (1) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.
- (2) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul scris al organizației sindicale din care face parte respectivul salariat, fără a se depăși 360 de ore anual.
- (3) La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător.
- (4) Prevederile prezentului articol nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcții în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice ori persoanelor angajate cu timp parțial.



ART. 18 - Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea în timpul nopții, între orele 22:00 și 6:00, beneficiază pentru orele lucrate în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

ART. 19

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

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

(3) În baza recomandării medicului de familie, salariată gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.

ART. 20

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

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

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

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

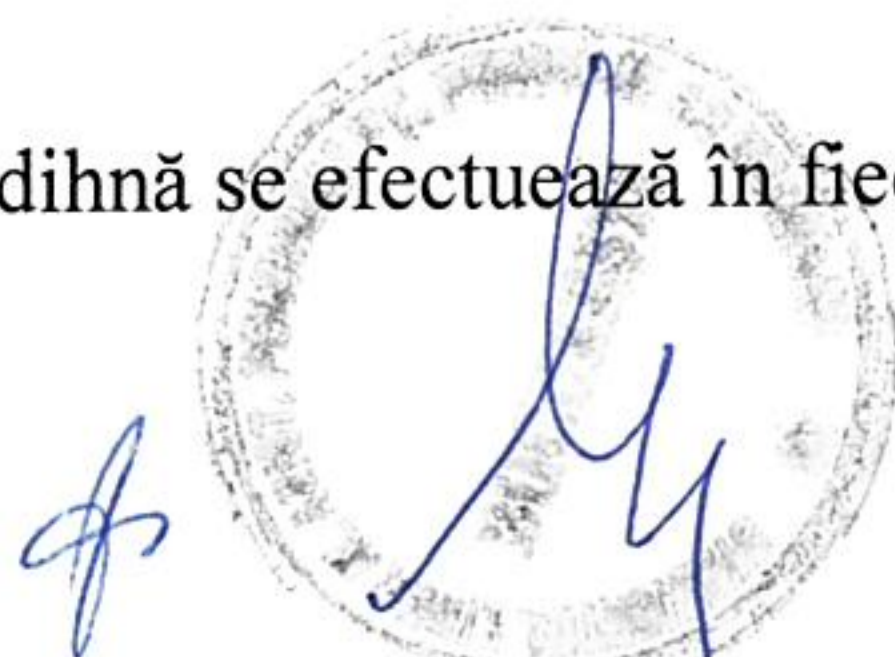
b) în situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu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

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

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

(4) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

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



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

(3) În conformitate cu dispozițiile art. 18, alin. (1) din HG nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, angajații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, vor beneficia de concediu suplimentar de odihnă de 5 zile lucrătoare/an. Acestea se efectuează în cursul anului calendaristic pentru care au fost acordate, fără posibilitatea de reportare în anul următor.

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

ART. 22

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

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

ART. 23

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

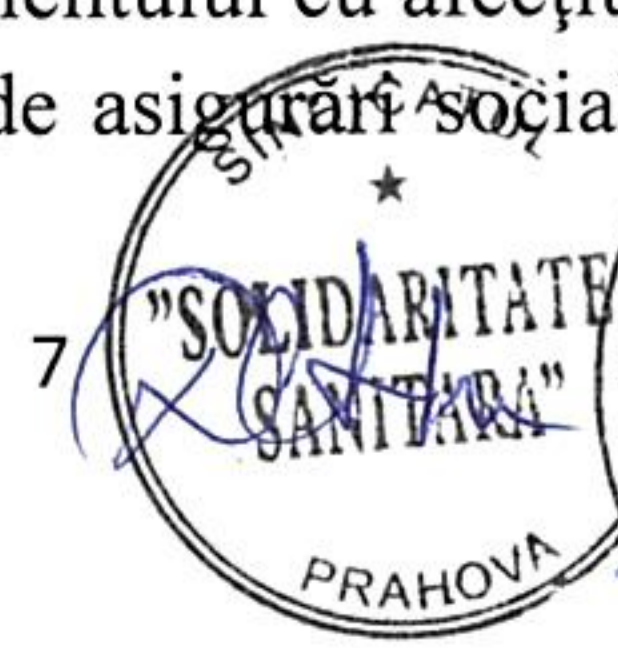
(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente, care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii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

ART. 24

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

- a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria salariatului;
- b) 5 zile lucrătoare pentru nașterea fiecărui copil, majorate cu încă 10 zile lucrătoare în situația în care tatăl a obținut atestatul de absolvire a unui curs de puericultură;
- c) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria fiecărui copil;
- d) 3 zile lucrătoare la decesul soțului/sotiei, copiilor, părinților, socrilor, surorilor/fratilor, bunicilor;
- e) donatorii de sânge, conform legii;
- f) 1 zi lucrătoare pentru îngrijirea sănătății copilului, potrivit Legii nr. 91/2014;
- g) 45 de zile calendaristice pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice, conform OUG nr.

158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare;



h) 3 zile pentru salarialele care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", conform art. 147¹, alin. (1) din Codul Muncii.

(2) Angajații pot beneficia de concediu pentru formare profesională în conformitate cu prevederile art. 154 -158 din Codul muncii.

(3) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

CAPITOLUL III Securitatea și sănătatea în muncă

ART. 25

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

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

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

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

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

ART. 26

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

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

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



ART. 27

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

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

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

ART. 28

(1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul ia măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare 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 și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

ART. 29

(1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu organizațiile sindicale semnatarae ale prezentului CCM, precum și cu Comitetul de securitate și sănătate în muncă.

ART. 30 - Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, conform art. 179 din Codul muncii.

ART. 31

(1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă, din fonduri proprii.



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

ART. 32

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

ART. 33

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

ART. 34

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

ART. 35

- (1) Atribuțiile de serviciu trebuie stabilite în mod clar și concret, în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat, prin consemnarea lor în contractul individual de munca corespunzător fiecărei funcții.

(2) Angajatorul nu poate suplimenta atribuțiile de serviciu prevăzute în fișa postului la momentul angajării, cu noi atribuții ce nu se încadrează în specialitatea angajatului și prin care se modifica



natura muncii, fara consultarea prealabila a organizatiei sindicale semnatarea a prezentului CCM, din care face parte respectivul salariat.

ART. 36

Locurile de muncă, în funcție de specificul lor și de cuantumul sporurilor de care beneficiază salariații sunt clasificate potrivit legislației în vigoare.

ART. 37

(1) Reducerea timpului normal de lucru se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

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

ART. 38

(1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații beneficiaza de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.

(2) Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleași părți care au făcut clasificarea inițială, printr-un înscris adițional la Contractul Colectiv de Muncă.

(3) Normele generale și cele specifice de protecție a muncii sunt considerate de părți a fi minime și obligatorii.

ART. 39

(1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator. Condițiile concrete și criteriile de acordare a acestor echipamente de protecție vor fi stabilite de angajator, cu consultarea organizațiilor sindicale semnatarea ale prezentului CCM. Angajatorul face demersurile și prevede sursele pentru echipament în bugetul de venituri și cheltuieli.

(2) La nivel de unitate se stabilesc parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programul de control a realizării măsurilor stabilite.

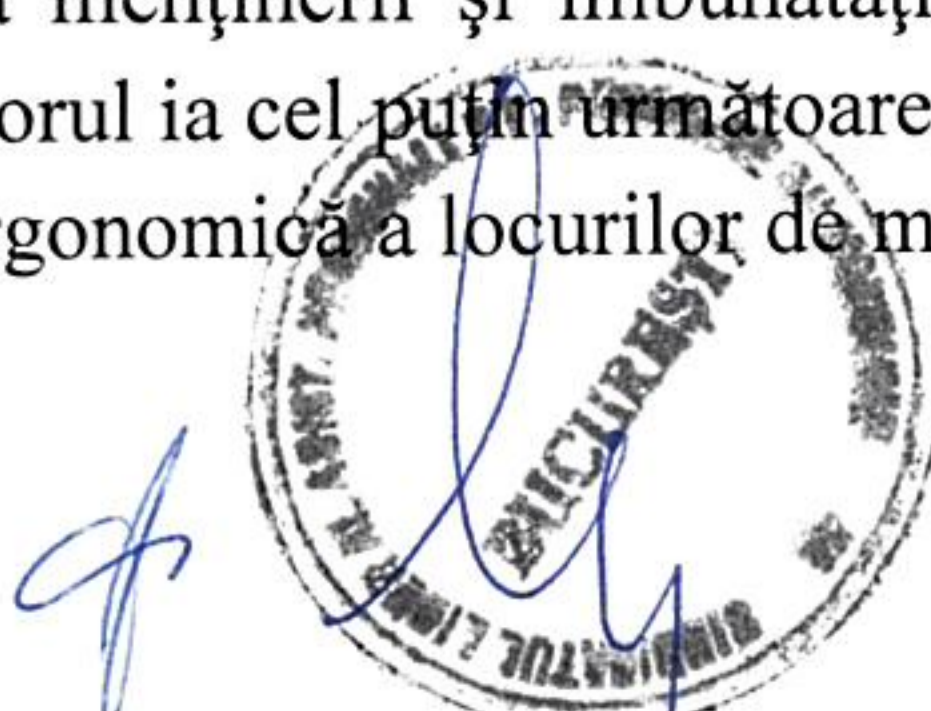
ART. 40

(1) Părțile sunt de acord că nicio măsură de protecție a muncii nu este suficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

(2) Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților, cu privire la normele și instrucțiunile de protecție a muncii.

ART. 41

(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul ia cel puțin următoarele măsuri:
amenajarea ergonomică a locurilor de muncă:



- asigurarea condițiilor de mediu, umiditate, temperatură și altele, în conformitate cu prevederile legale.

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

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

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

ART. 42

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

CAPITOLUL IV

Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 43

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

ART. 44

(1) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, etnie, culoare, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

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

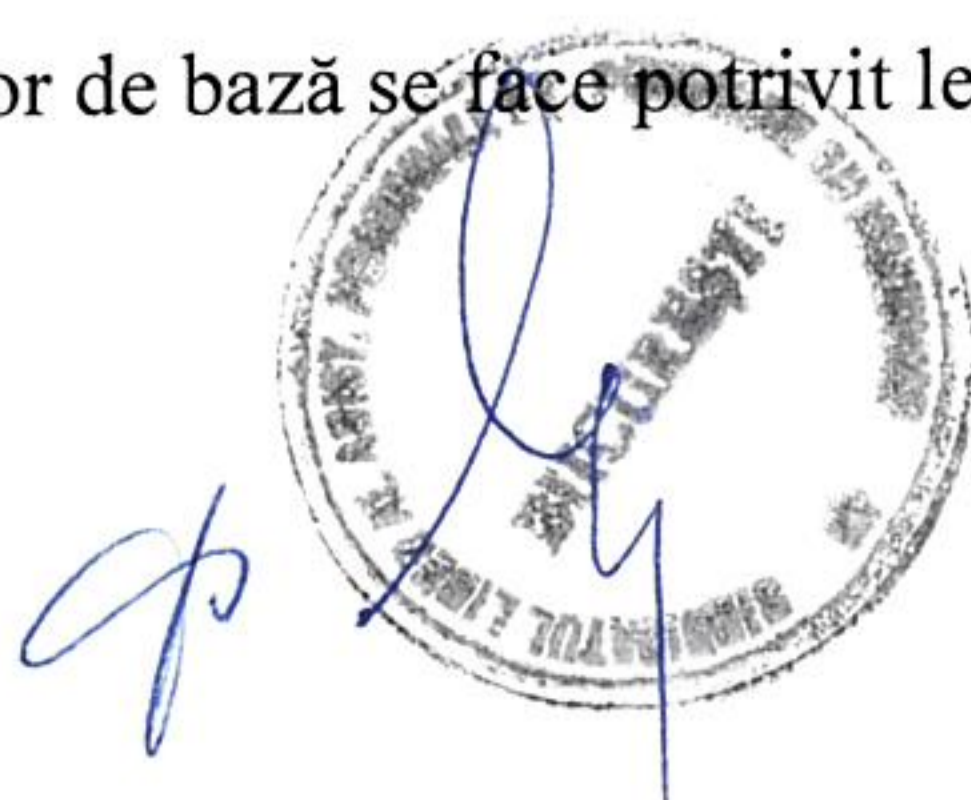
(3) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, pentru luna precedentă, la o data stabilită de angajator, conform Legii nr 273/2006 privind finantele publice locale, dar nu mai tarziu de data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

ART. 45

Angajatorul este obligat să asigure condițiile de muncă necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin.

ART. 46

Stabilirea salariilor de bază se face potrivit legii.



12



ART. 47

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

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

CAPITOLUL V
Contractul individual de muncă

ART. 48

Incheierea, modificarea, executarea, suspendarea și încetarea CIM au loc în condițiile prevăzute de Codul muncii și a clauzelor prevăzute în CCM.

V.I. Incheierea contractului individual de munca

ART. 49

(1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea Contractului Individual de Muncă, denumit în continuare CIM.

(2) CIM se încheie în conformitate cu dispozițiile Titlului II Cap. 1 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, fiind avute în vedere și prevederile CCM.

ART. 50

(1) Încheierea CIM se va face pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepție, CIM se pot încheia și pe durată determinată, în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii.

(3) Conținutul CIM este cel stabilit conform legii.

(4) CIM se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează.

V.II. Executarea contractului individual de munca

ART. 51

(1) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

V.III. Modificarea contractului individual de munca



ART. 52

(1) CIM poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a CIM este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii.

(3) Modificarea CIM se poate referi la oricare dintre următoarele elemente:

- a. durata contractului;
- b. locul muncii;
- c. felul muncii;
- d. condițiile de muncă;
- e. salariul;
- f. timpul de muncă și timpul de odihnă.

ART. 53

(1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

a) angajatorul are obligația de a informa reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM în legătură cu detașarea în altă unitate a oricărui salariat care face parte din sindicat;

b) salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;

c) în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale semnatare a prezentului CCM din care face parte, pentru a-l susține în fața angajatorului;

d) pe perioada detașării, salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare în condițiile legii;

e) pe perioada detașării, salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;

f) pe perioada detașării, angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea sindicatului al cărui membru este, cu dovada acordului angajatorului.

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei la nivelul unităților publice, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM.

(3) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu al salariatului și în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport a salariatului, potrivit legii și contractului colectiv de muncă aplicabil.

(4) În cazul reorganizării sau desființării unității publice, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unități față de reședința fiecărui salariat.

V.IV. Suspendarea contractului individual de munca

ART. 54

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

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



14



(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.

(4) Salariații din unitățile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;

c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(5) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, și pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege, pe o durată cumulată de cel mult 3 ani pe perioada executării CIM.

V.V. Incetarea contractului individual de munca

ART. 55

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

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

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

ART. 56

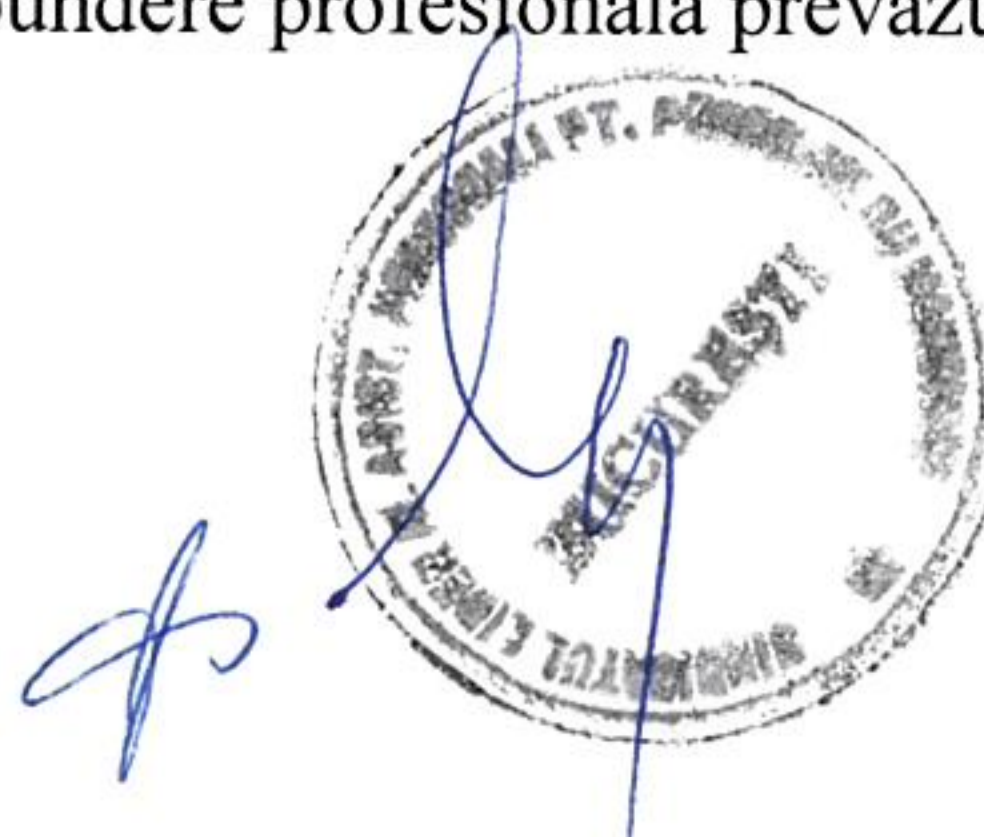
(1) CIM nu poate înceta din inițiativa celui care angajează, în cazurile în care prin lege au fost prevăzute asemenea interdicții.

(2) Desfășurarea activității sindicale de către reprezentanții aleși, precum și apartenența la un sindicat nu pot constitui motive pentru încetarea CIM din inițiativa unității.

(3) La sesizarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM, cu privire la existența unor cazuri de hartuire, angajatorul dispune verificarea situației, informând organizația sindicală cu privire la rezultatul verificării.

ART. 57

Pe o perioadă de minimum 6 luni de la reluarea activității, salariații care au beneficiat cel puțin un an de concediu de maternitate și/sau concediu legal plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani, nu vor putea fi concediați pentru motivul de necorespondere profesională prevăzut de Codul muncii.



ART. 58

În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu organizațiile sindicale semnatare ale prezentului CCM, cu privire la:

- a. metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;
- b. atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

ART. 59

(1) În cazurile în care salariaților nu li se pot oferi alte locuri de muncă ori aceștia refuză locul de muncă oferit sau cuprinderea într-o formă de recalificare, angajatorul le va comunica în scris termenul de preaviz, conform legii.

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

ART. 60

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

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

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

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

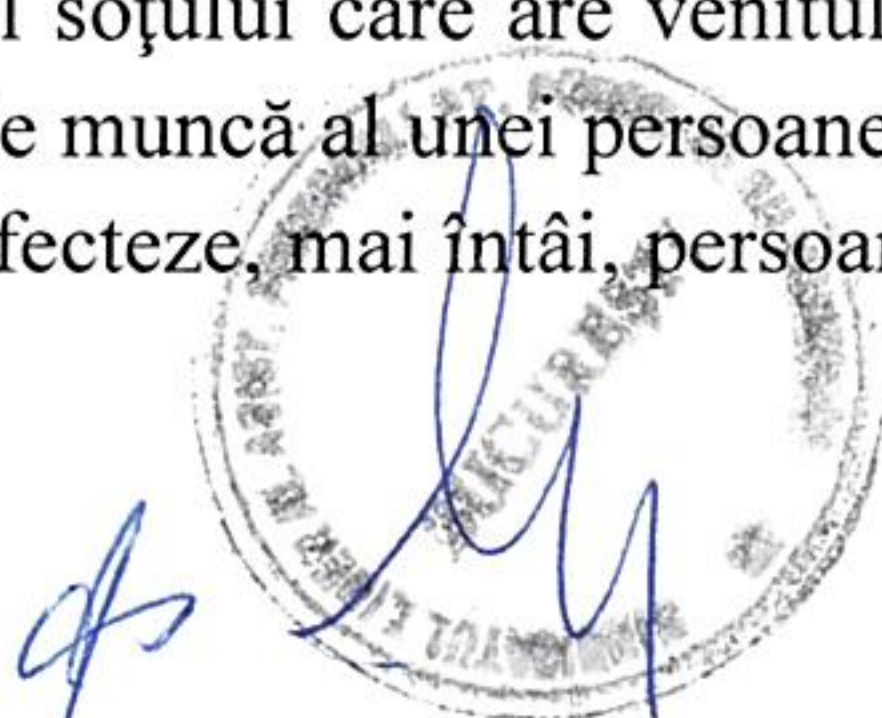
(5) Planul de măsuri sociale în cazul reorganizării angajatorului va fi întocmit și adoptat prin consultare cu organizațiile sindicale semnatare ale prezentului CCM.

(6) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, prin consultare cu organizațiile sindicale semnatare ale prezentului CCM, va stabili criteriile de concediere.

ART. 61

(1) La luarea măsurii de încetare a CIM pentru motive ce nu țin de persoana salariatului vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

- a. dacă măsura ar putea afecta ambii soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere a numărului de salariați în întreținere;
- b. măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;



- c. măsura să afecteze numai în ultimul rând, femeile care au în îngrijire copii, bărbatul văduv sau divorțat care are în îngrijire copii, întreținătorii unici de familie, salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionare, la cererea lor.
- (2) În cazul în care măsura desfacerii CIM ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu unitatea un act adițional la CIM, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii CIM nu-i este imputabilă.
- (3) În ipoteza în care două sau mai multe persoane salariate sunt în aceeași situație, decizia cu privire la concediere va fi luată cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM. Din care fac parte respectivii salariați.

ART. 62

- (1) Unitatea care își reia activitățile a căror încetare a dus la concedieri colective, într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, are obligația să înștiințeze, în scris, despre aceasta organizațiile sindicale semnatare ale prezentului CCM și salariații concediați.
- (2) Persoanele notificate în sensul alin. (1) au la dispoziție un termen de 10 zile lucrătoare de la data comunicării angajatorului, pentru a-și manifesta expres, în scris, consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

ART. 63

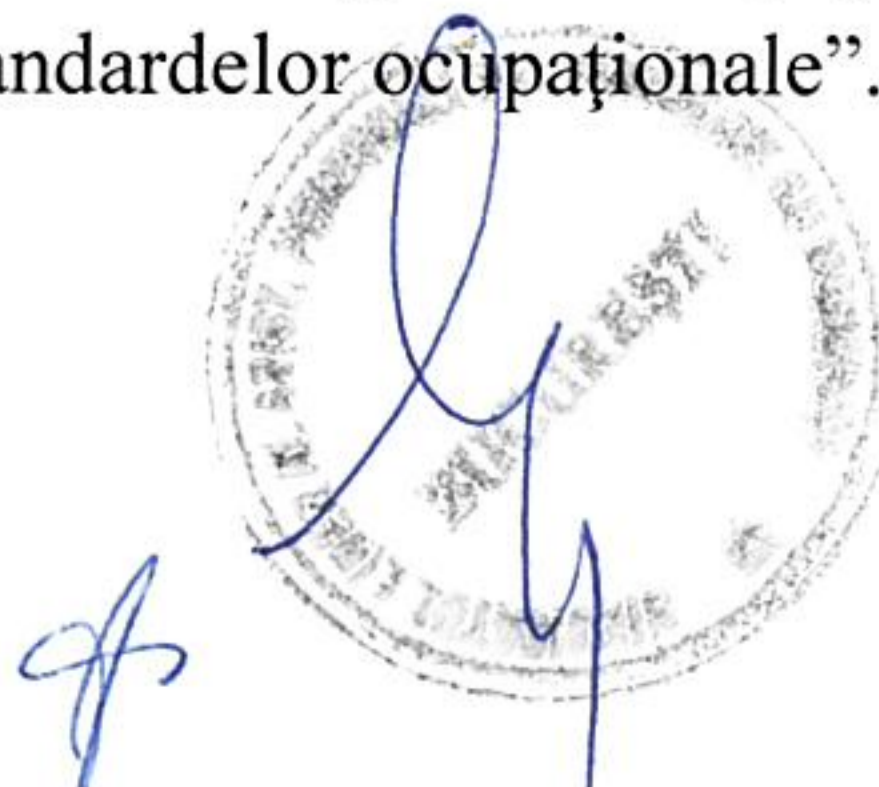
- (1) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 de zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs.
- (2) În cazul apariției unor posturi vacante, salariații au dreptul să solicite conducerea unității redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanță cu interesele unității, cu cele proprii și în condițiile legii.

CAPITOLUL VI

Formarea și perfecționarea profesională

ART. 64

- (1) Părțile înțeleg:
- prin formare profesională – orice procedură prin care o persoană dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate conform legii;
 - prin formare profesională continuă – procedura prin care o persoană având deja o calificare ori o profesie dobândește noi deprinderi cognitive și funcționale.
- (2) Formarea profesională a angajaților se organizează pentru ocupații, meserii, specialități și profesii – numite la modul general ocupații, cuprinse în „Clasificarea Ocupațiilor din România” – COR, pe baza „standardelor ocupaționale”.



ART. 65

- (1) Formarea profesională a salariaților se realizează în conformitate cu dispozițiile Titlului VI din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii.
- (2) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:
 - a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
 - b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.
- (3) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajator.
- (4) Pregătirea continuă a personalului se poate efectua și în cadrul unității, cu respectarea reglementărilor specifice în vigoare.

CAPITOLUL VII

Alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților

ART. 66

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

ART. 67

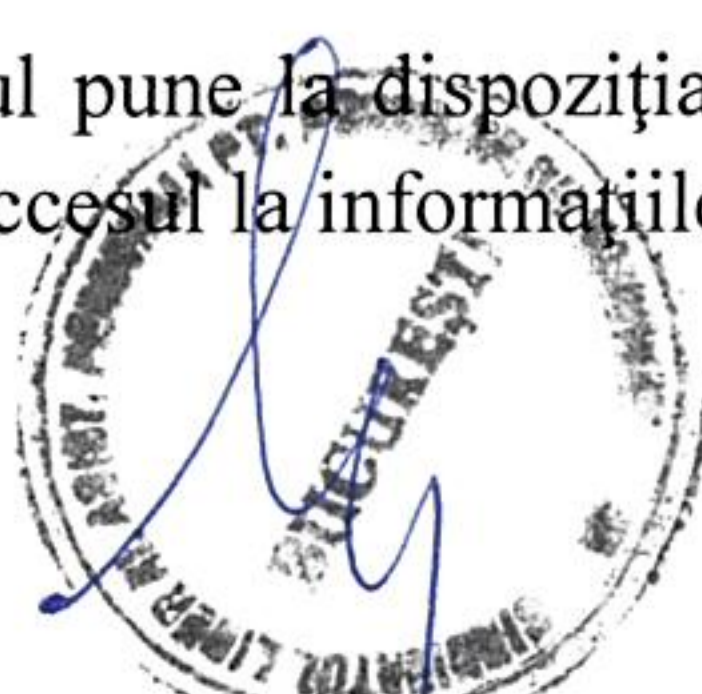
- (1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale, vor constitui motivul declanșării plângerii penale împotriva angajatorului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

ART. 68

- (1) Angajatorul invita reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM să participe la ședințele sale, în scopul aparării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice, sociale ale membrilor de sindicat.
- (2) Invitarea reprezentanților sindicali în condițiile prevăzute la alin. (1) se va face în timp util. Reprezentanților sindicali li se va comunica ordinea de zi și li se va asigura accesul, în condițiile legii, la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuție, cu respectarea prevederilor legale în ceea ce privește protecția și accesul la documentele care conțin informații clasificate.

ART. 69

- (1) La solicitare, angajatorul pune la dispoziția organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM, ori asigura acesteia accesul la informațiile de interes public în condițiile legii, reprezentanții



sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

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

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

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

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

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

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

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

ART. 70

(1) Angajatorul asigură organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM, la solicitarea acestora, în mod gratuit, în conformitate cu prevederile legale, spațiul dotat adecvat pentru desfășurarea activităților prevăzute de lege.

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

ART. 71

(1) Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale instituției sau numerar pe baza de chitanța eliberată de casierul sindicatului, în baza acordului salariaților membri ai organizațiilor sindicale. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile organizațiilor sindicale și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

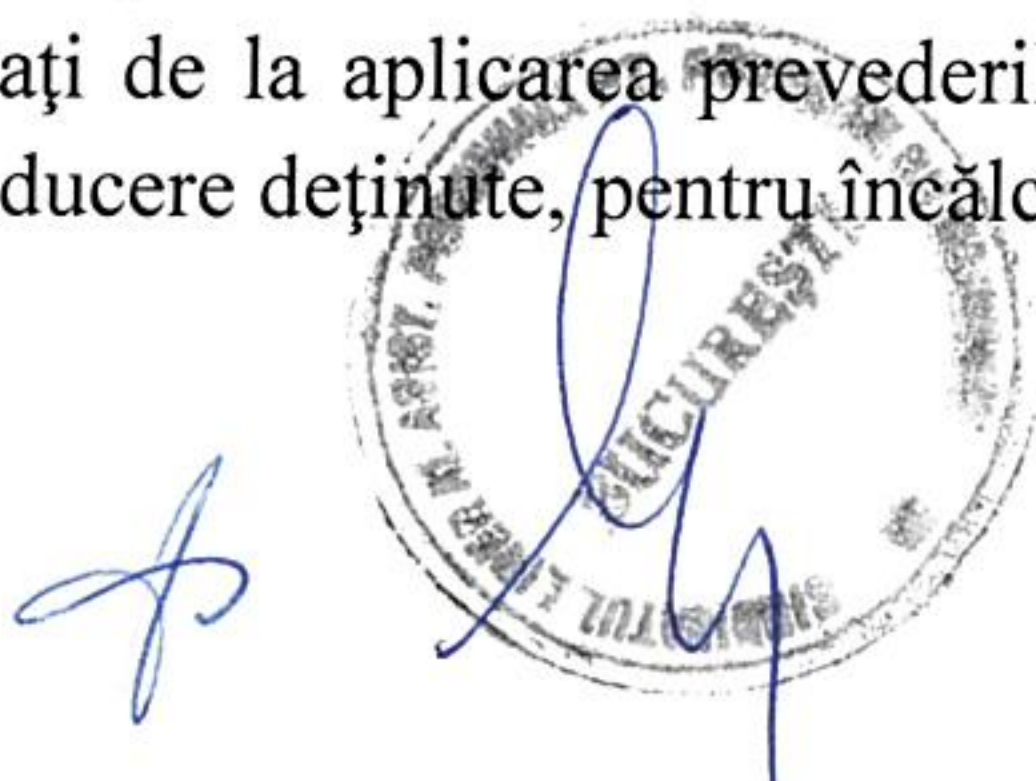
(2) Cotizația plătită de membrii organizațiilor sindicale este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

ART. 72

(1) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea acestuia, personalului contractual care face parte din organele de conducere ale sindicatelor nu îi poate înceta contractul individual de muncă pentru motive neimputabile.

(2) Este interzisă încetarea contractului individual de muncă, atât reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, cât și membrilor acesteia, din inițiativa angajatorului, pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(3) Sunt exceptați de la aplicarea prevederilor anterioare, cei care au fost revocați din funcțiile sindicale de conducere deținute, pentru încălcarea prevederilor statutare sau legale.



ART. 73

(1) Angajatorul nu va încadra salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

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

ART. 74

Plângerile salariaților în justiție în legătură cu executarea CCM de către angajator nu pot constitui motiv de încetare a contractului individual de muncă.

**CAPITOLUL VIII
DISPOZIȚII FINALE**

ART. 75

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

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

(3) Modificarea organigramei, a statutului de funcții, regulamentului de organizare și funcționare se face cu informarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM.

ART. 76

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

ART. 77

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

ART. 78

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică personalului contractual din cadrul ASSC Ploiesti.



CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIESTI
ADMINISTRATIA SERVICIILOR SOCIALE COMUNITARE
Ploiesti, Piata Eroilor nr. 1A, cod poștal: 100316, cod fiscal: 2843566
Tel.: 0244/527.191, fax: 0244/527.192, e-mail: office@asscploiesti.ro

ART. 79

Prezentul Contract colectiv de muncă a fost încheiat în 6 (sase) exemplare originale, toate cu aceeași valoare juridică și va produce efectele de la data înregistrării sale la Inspectoratul Teritorial de Muncă Prahova.

ADMINISTRATIA SERVICIILOR SOCIALE
COMUNITARE PLOIESTI
Nr. 1
DIRECTOR GENERAL,

Dan
DAN
SERVICIILOR
SOCIALE
COMUNITARE

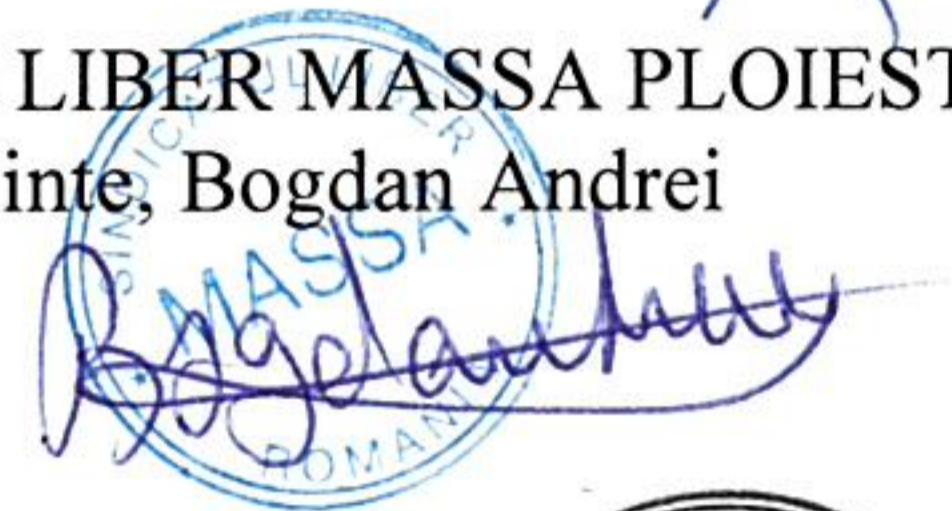
SERVICIUL RESURSE UMANE,
SECURITATEA MUNCII, GESTIONARE
DOCUMENTE,
Consilier,
Stanescu Zenovia

Zenovia

SINDICATUL ADMINISTRATIEI PUBLICE SI ASISTENTEI SOCIALE
PUBLICHE "ALEXANDRU IOAN CUZA"
Presedinte, Radu Florian Constantin



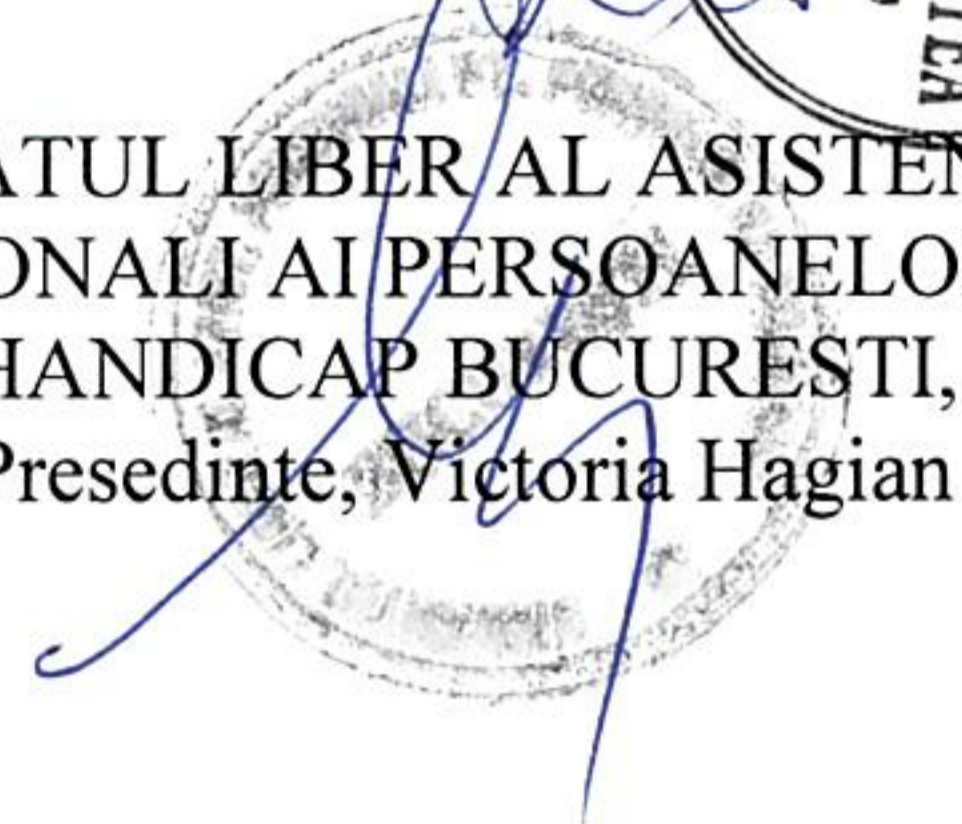
SINDICATUL LIBER MASSA PLOIESTI,
Presedinte, Bogdan Andrei



SINDICATUL SOLIDARITATEA
SANITARA PRAHOVA
Presedinte, Constantina Daniela



SINDICATUL LIBER AL ASISTENTILOR
PERSONALI AI PERSOANELOR CU
HANDICAP BUCURESTI,
Presedinte, Victoria Hagian



ANEXE LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

ANEXA NR. 1

Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare la nivel de unitate

Art. 1. Comisia care monitorizează aplicarea prevederilor Contractului colectiv de muncă va fi compusă din 4 membri titulari - reprezentanți ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM și 3 membri titulari - reprezentanți ai angajatorului, precum și din câte un membru supleant pentru fiecare parte. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile lucratoare de la înregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Munca, pentru o perioada de 3 ani. Mandatul acestora poate fi reinnoit o singura data.

Art. 2. Președintele comisiei paritare este ales cu votul a jumătate plus unu din numărul membrilor titulari, din rândul acestora, pentru o perioadă de 1 an și jumătate, asigurându-se rotația între parti.

Art. 3. (1) Comisia paritară se întrunește la solicitarea:

- a) conducătorului instituției publice;
- b) președintelui comisiei paritare;
- c) organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM.

(2) Convocarea membrilor comisiei paritare și comunicarea ordinii de zi propuse se fac în scris de către președintele acesteia, prin intermediul secretarului comisiei paritare, în termen de două zile lucrătoare de la data înregistrării solicitării de întrunire a comisiei paritare.

(3) În cazul în care, în urma convocării, membrii titulari informează în scris că din motive obiective nu pot participa la ședința comisiei paritare, președintele va convoca membrii supleanți.

(4) Comisia paritară este valabilă întrunită în prezența tuturor membrilor convocați.

Art. 4. (1) În exercitarea atribuțiilor sale, comisia paritară emite avize consultative.

- (2) Avizul se adoptă cu votul a jumătate plus unu din numărul membrilor comisiei paritare.
- (3) Avizul este întotdeauna scris și motivat.
- (4) Avizul poate fi favorabil, favorabil cu obiecțiuni sau nefavorabil.

Art. 5. (1) Secretariatul comisiei va fi asigurat de către angajator.

(2) Angajatorul numește un secretar titular și un secretar supleant în termenul prevăzut la Art. 1.

Art. 6. Comisia paritară are următoarele atribuții principale:

a) analizează și avizează propunerile privind măsurile de îmbunătățire a activității personalului contractual din cadrul instituției publice;

b) analizează și avizează orice măsură privind pregătirea profesională a personalului contractual în condițiile în care aceasta implică utilizarea fondurilor bugetare ale instituției



CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIESTI
ADMINISTRATIA SERVICIILOR SOCIALE COMUNITARE
Ploiesti, Piata Eroilor nr. 1A, cod poștal: 100316, cod fiscal: 2843566
Tel.: 0244/527.191, fax: 0244/527.192, e-mail: office@aseploiesti.ro

c) analizează și avizează stabilirea programului de lucru pe baza propunerii conducătorului instituției publice și, dacă este cazul, formulează propuneri privind flexibilizarea acestuia, la solicitarea scrisă a organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM, pe care le supune spre aprobare conducătorului acesteia;

d) analizează și avizează măsurile de adaptare adecvate identificate în vederea asigurării unui mediu de lucru deschis, incluziv și accesibil persoanelor cu dizabilități, inclusiv pentru cei care dobândesc o dizabilitate pe durata relațiilor de serviciu;

e) participă la soluționarea sesizărilor adresate de personalul contractual conducătorului instituției publice cu privire la modul de respectare a drepturilor prevăzute de lege, precum și a CCM;

f) monitorizează aplicarea prevederilor prezentului CCM și întocmește un raport anual cu privire la stadiul aplicării acestora;

Art. 7. (1) Lucrările comisiei paritare se consemnează într-un proces-verbal.

(2) Procesul-verbal al ședinței comisiei paritare se întocmește în atâtea exemplare originale câte părți semnatare sunt, din care un exemplar se păstrează la secretarul comisiei paritare, unul se transmite conducătorului instituției publice și câte un exemplar pentru fiecare organizație sindicală.

ADMINISTRATIA SERVICIILOR SOCIALE
COMUNITARE PLOIESTI

DIRECTOR GENERAL,

Șin Serviciul Dan

SOCIALE
COMUNITARE

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



SINDICATUL ADMINISTRATIEI PUBLICE SI ASISTENTEI SOCIALE
PUBLICA SI ASISTENTEI SOCIALE
"ALEXANDRU IOAN ALEXANDRU"
Presedinte, Radu Florin Ioan Constantin

C.I.F. 46435658

SINDICATUL LIBER MASSA PLOIESTI,
Presedinte, Bogdan Andrei



SINDICATUL SOLIDARITATEA
SANITARA PRAHOVA
Presedinte, Constantin Daniela

SINDICATUL LIBER AL ASISTENTILOR
PERSONALI AI PERSOANELOR CU
HANDICAP BUCURESTI,
Presedinte, Victoria Hagian



ANEXA NR. 2

Procedura privind asigurarea egalitatii de sanse si interzicerea discriminarii

Notă de fundamentare

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

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

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

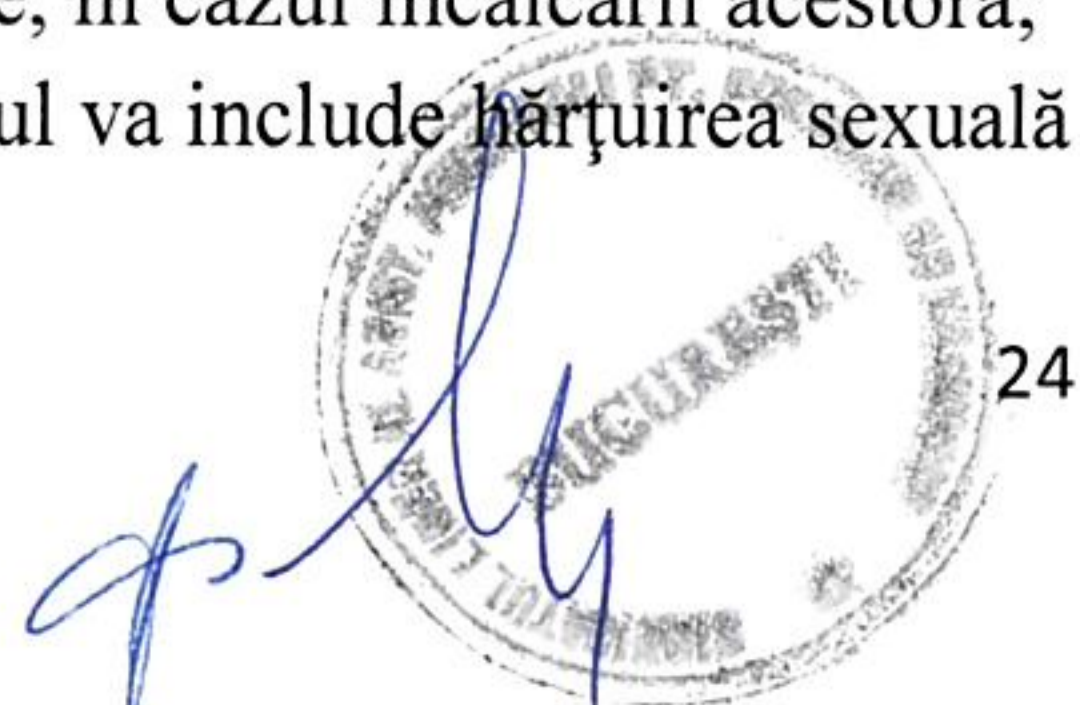
Secțiunea 1 – Hărțuirea sexuală

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

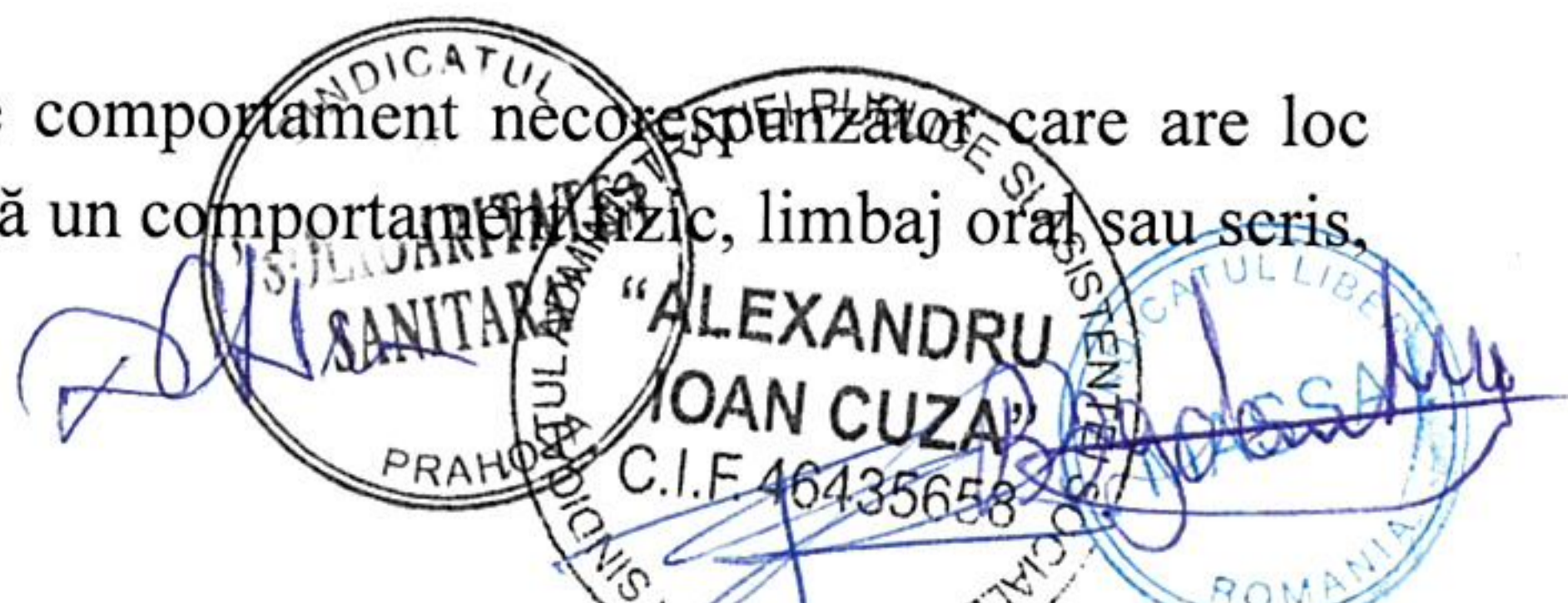
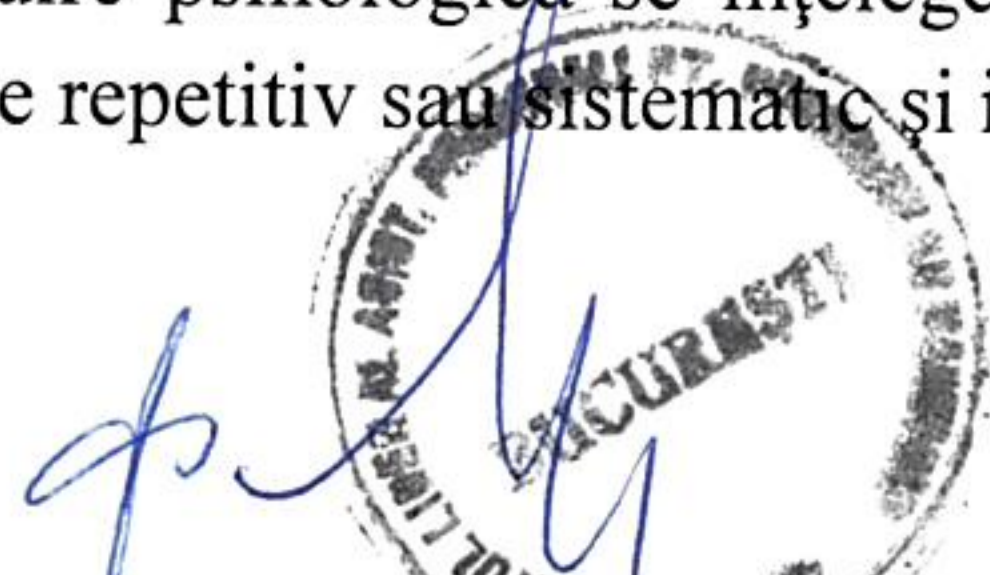
Art. 12. Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform legii în vigoare.

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

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

Secțiunea II – Hărțuirea psihologică (mobbing)

Art. 15. Prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris,



gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

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

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

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

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

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

Secțiunea III - Prevenirea discriminării

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

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

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



26



CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIESTI
ADMINISTRATIA SERVICIILOR SOCIALE COMUNITARE
Ploiesti, Piata Eroilor nr. 1A, cod poștal: 100316, cod fiscal: 2843566
Tel.: 0244/527.191, fax: 0244/527.192, e-mail: office@asscploiesti.ro

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

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

ADMINISTRATIA SERVICIILOR SOCIALE
COMUNITARE PLOIESTI
DIRECTOR GENERAL,

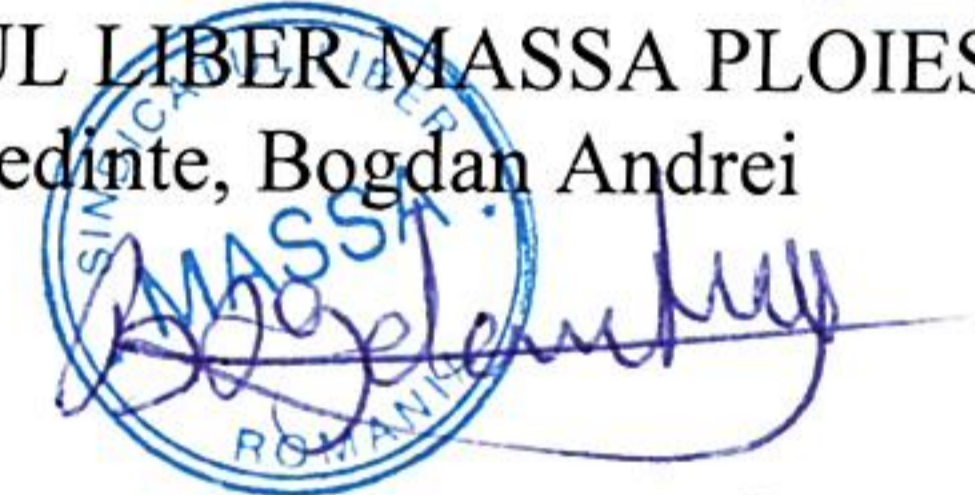


SERVICIUL RESURSE UMANE,
SECURITATEA MUNCII, GESTIONARE
DOCUMENTE,
Consilier,
Stanescu Zenovia

SINDICATUL ADMINISTRATIEI PUBLICE SI ASISTENTEI SOCIALE
PUBLICA SI ASISTENTEI SOCIALE
"ALEXANDRU IOAN CUZA"
Presedinte, Radu Florian/Constantin



SINDICATUL LIBER MASSA PLOIESTI,
Presedinte, Bogdan Andrei



SINDICATUL SOLIDARITATEA
SANITARA PRAHOVA
Presedinte, Constanta Daniela



SINDICATUL LIBER AL ASISTENTILOR
PERSONALI AI PERSOANELOR CU
HANDICAP BUCURESTI,
Presedinte, Victoria Hagian



ANEXA NR. 3
Procedura de informare si consultare

Nota de fundamentare

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

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

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

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

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

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

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

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

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



28



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

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

Art. 4 - Consultarea are loc:

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

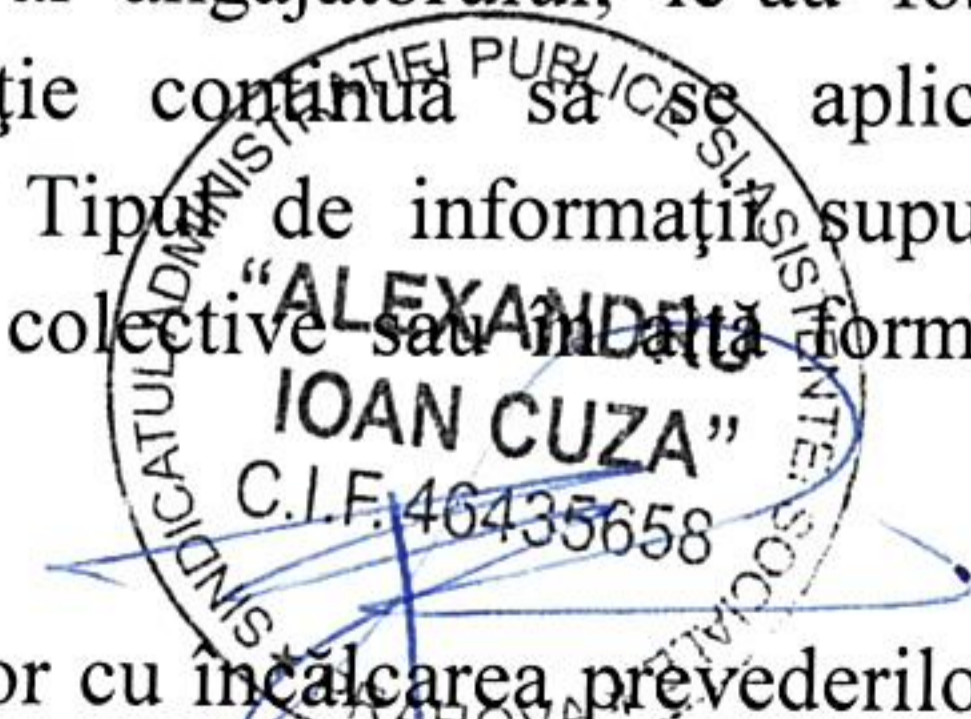
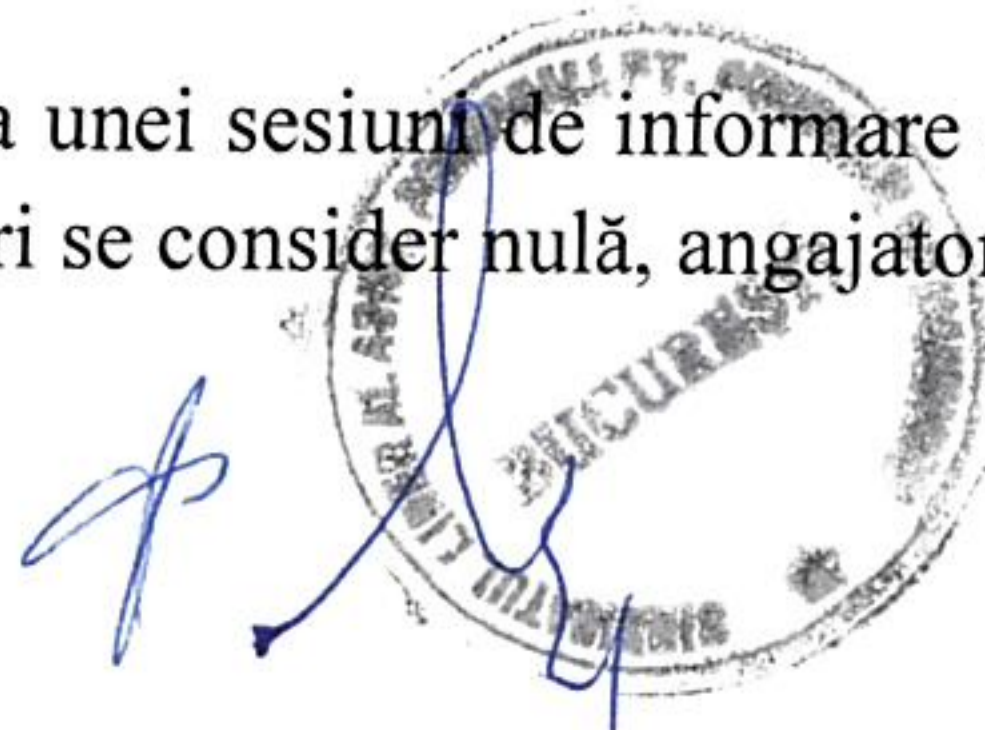
Art. 5 - Consultarea privind eventualele decizii menționate la art. 3, alin. 1, lit. c., impune obligatoriu negocierea unui acord.

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

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

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

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



CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIESTI
ADMINISTRATIA SERVICIILOR SOCIALE COMUNITARE
Ploiesti, Piata Eroilor nr. 1A, cod postal: 100316, cod fiscal: 2843566
Tel.: 0244/527.191, fax: 0244/527.192, e-mail: office@asscploiesti.ro

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

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

ADMINISTRATIA SERVICIILOR SOCIALE
COMUNITARE PLOIESTI
DIRECTOR GENERAL,



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

SINDICATUL ADMINISTRATIEI PUBLICE SI ASISTENTEI SOCIALE
"ALEXANDRU IOAN CUZA"
Presedinte, Radu Florian Constantin
C.I.F. 46435658



SINDICATUL LIBER MASSA PLOIESTI,
Presedinte, Bogdan Andrei



SINDICATUL SOLIDARITATEA
SANITARA PRAHOVA,
Presedinte, Constantin Daniela



SINDICATUL LIBER AL ASISTENTILOR
PERSONALI AI PERSOANELOR CU
HANDICAP BUCURESTI,
Presedinte, Victoria Hagian

