

## ACORD COLECTIV pe perioada 2023-2025



privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici din cadrul  
Direcției de Asistență Socială Slobozia

Înregistrat la Direcția de Asistență Socială Slobozia cu nr.

111/2023/07.07.2023

Se încheie prezentul Acord colectiv privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici din cadrul Direcției de Asistență Socială Slobozia pe perioada 2023-2025, între următoarele părți:

1. **DIRECȚIA DE ASISTENȚA SOCIALĂ SLOBOZIA** în calitate de angajator, instituție cu personalitate juridică aflată în subordinea Consiliului Local al Municipiului Slobozia, denumit în continuare D.A.S. Slobozia, cu sediul în Municipiul Slobozia, Strada Alexandru Odobescu, nr. 1, Județ Ialomița, reprezentat prin doamna **Director Executiv -Jr. MUNTEANU LUMINITA**

și

2. **Federatia SANITAS din Romania** prin **SINDICATUL SANITAS SLOBOZIA**, cu sediul în Municipiul Slobozia, Strada Decebal, Nr. 1, județul Ialomița având reprezentativitate la nivelul Sectorului de activitate „Asistentă Socială”, în baza sentinței civile nr. 909, pronunțată în Sedința Publică la Tribunalul Bucuresti în data de 08.07.2016, pentru angajatii-functionarii publici din cadrul Direcției de Asistență Socială Slobozia, prin reprezentat legal de **Președinte SPĂTĂRELU VALENTIN**.

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, republicată;

În conformitate cu dispozițiile legale prevăzute de:

- Art. 487 din Ordonanța de Urgență nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 367/2022 - Legea privind dialogul social;
- Cap. III - Acorduri Colective din Hotărârea Guvernului nr. 302 din 2 martie 2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective;



ACORD COLECTIV-2023-2025-

privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici din cadrul Direcției de Asistența Socială Slobozia

- Legea 319/2006 - Legea securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase;
- Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea nr. 917 din 20 decembrie 2017 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică centrală;
- Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr.1425/2006 pentru aprobarea Normelor de aplicare a Legii nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr.1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului 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, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 18;
- O.G. nr. 6/24.01.2007, art. 22, alin. (1) și (7);
- Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Art. 1350 din Legea nr. 287/2009, republicată și actualizată, privind Noul Cod Civil.

## CAPITOLUL I

### DISPOZITII GENERALE

**Art.1 - (1)** Părțile semnatare recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea acordului colectiv, unic la nivelul D.A.S Slobozia - denumit în continuare Acord și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia, în condițiile legislației aplicabile.





**ACORD COLECTIV-2023-2025-**

privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici din cadrul Direcției de Asistență Socială Slobozia

(2) D.A.S Slobozia, ca angajator, recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, precum și libertatea de opinie a fiecărui funcționar public, conform reglementărilor legale în vigoare.

(3) Prezentul Acord, potrivit prevederilor art. 487 - alin. (1) din Ordonanța de Urgență nr. 57 din 3 iulie 2019, privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, cuprinde dispoziții referitoare la:

- a) constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă;
  - b) sănătatea și securitatea în muncă;
  - c) programul zilnic de lucru;
  - d) perfecționarea profesională;
  - e) alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.
- (4) În situația în care intervin reglementări legale mai favorabile funcționarilor publici, prevederile prezentului Acord vor fi adaptate de drept la acestea.

**Art. 2** - Clauzele prezentului Acord produc efecte asupra tuturor funcționarilor publici din cadrul D.A.S Slobozia.

**Art. 3-(1)** Prezentul Acord se încheie pe o perioadă de 24 de luni, poate fi modificat și/sau completat cu acte adiționale ca urmare a acordului de voință al părților, în condițiile legii, și produce efecte de la data înregistrării la D.A.S Slobozia. Se prelungește tacit, o singură dată, pe o perioadă de 12 luni în cazul în care niciuna dintre părțile semnatare nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare intenția de a nu fi prelungit.

(2) Orice modificare a conținutului prezentului acord se face, în condițiile art. 116 coroborat cu art. 107-113 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, doar prin act adițional cu acordul ambelor părți și se aduce la cunoștință persoanelor interesate și publicului, în termen de 15 zile calendaristice de la data modificării. Actul adițional se aduce la cunoștința publicului prin respectarea prevederilor art. 27 alin. (4) din H.G. nr. 302/2022, cu modificările și completările ulterioare. Excepție fac modificări legislative care operează de drept la data intrării lor în vigoare.

(3) Orice solicitare de modificare a prezentului acord va fi formulată în scris și va fi depusă la sediul celeilalte părți cu minimum 10 zile lucrătoare înainte de data propusă pentru negocierea acesteia de către părți.

(4) Modificările aduse acordului produc aceleași efecte ca și acordul, de la data înregistrării la sediul D.A.S Slobozia.

(5) La cererea Sindicatului Sanitas Slobozia, cu cel puțin 5 zile înaintea datei începerii negocierilor pentru modificarea prezentului Acord, D.A.S Slobozia va furniza, în condițiile legii, informațiile necesare în acest sens.

(6) 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.



**ACORD COLECTIV-2023-2025-**

privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici din cadrul Direcției de Asistență Socială Slobozia

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

**Art. 4** - Prezentul acord se aduce la cunoștința publicului din oficiu, prin afișare la sediul D.A.S Slobozia în locurile special amenajate în acest scop și pe pagina de internet a D.A.S Slobozia prin publicarea lui la secțiunea dedicată informațiilor de interes public.

**Art. 5 - (1)** Interpretarea clauzelor prezentului Acord se face prin consens, în limitele legilor aplicabile în speță.

**(2)** Dacă nu se realizează consensul, oricare dintre părți se poate adresa instanței judecătorești competente.

**(3)** Împuterniciții organelor de conducere ale D.A.S Slobozia, precum și ai Sindicatului Sanitas Slobozia, vor verifica la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate prevederile prezentului Acord.

**Art. 6** - Prezentul acord colectiv încetează:

- a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu stabilesc altfel;
- b) la data încetării activității autorității sau instituției publice, în condițiile prevăzute de Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare;
- c) prin acordul părților;
- d) la data rămânerii definitive a hotărârii instanței judecătorești privind constatarea nulității acordului colectiv.

**Art.7 (1)** D.A.S Slobozia în calitate de angajator va putea efectua reținerea pe statul de plată, cu acordul scris al fiecărui salariat, membru de sindicat, a cotizației pentru toți membrii de sindicat și va aplica deducerile conform legislației în vigoare.

**(2)** Sindicatul va comunica ori de câte ori este necesar schimbările survenite în numărul de membri.

**Art.8 (1)** Funcționarii publici au obligația de a îndeplini în mod corespunzător toate sarcinile de serviciu, de a respecta dispozițiile superiorilor ierarhici și disciplina la locul de muncă, potrivit atât clauzelor prezentului acord, cât și ale fișei postului și ale Regulamentului Intern.

**(2)** Funcționarii publici cu funcții de conducere asigură repartizarea echitabilă a sarcinilor funcționarilor din subordine prin fișa postului, în funcție de pregătirea profesională a acestora și de complexitatea lucrărilor.

**Art. 9** - Funcționarii publici au dreptul de a fi informați cu privire la deciziile care se iau și care îi vizează în mod direct.





## CAPITOLUL II

### CONSTITUIREA ȘI FOLOSIREA FONDURILOR DESTINATE ÎMBUNĂȚĂRII CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

**Art. 10-(1)** Părțile semnatare se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea menținerii în permanență a unui climat de muncă corespunzător condițiilor de muncă.

**(2)** D.A.S Slobozia va depune toate diligențele necesare pe lângă ordonatorul principal de credite pentru ca în proiectul de buget sa fie prevăzute fonduri destinate menținerii și/sau îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă.

**(3)** Informațiile cu privire la fondurile alocate în condițiile alin. (2), precum și eventualele modificări vor fi comunicate Sindicatului Sanitas Slobozia, la solicitarea acestuia.

**Art. 11** - D.A.S Slobozia va comunica la solicitarea Sindicatului Sanitas Slobozia, modul de folosire a fondurilor destinate menținerii condițiilor la locul de muncă, potrivit legii.

**Art. 12** - D.A.S Slobozia împreună cu reprezentanții Sindicatului Sanitas Slobozia pot face o evaluare semestrială a condițiilor de muncă, cu scopul de a stabili măsurile de îmbunătățire a condițiilor de muncă, precum și modul de cheltuire a fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă.

**Art.13 (1)** Părțile semnatare vor întreprinde demersuri în vederea respectării tuturor drepturilor reglementate prin actele normative în vigoare cu privire la condițiile de muncă, cu încadrarea în prevederile bugetare aprobate.

**(2)** Sindicatul Sanitas Slobozia poate desemna, din randul membrilor de sindicat din cadrul D.A.S Slobozia, un membru în comisiile de concurs/examen și în comisiile de soluționare a contestațiilor, dacă sunt îndeplinite condițiile legale potrivit H.G. 611/2008, cu modificările și completările ulterioare. Persoanele desemnate de organizațiile sindicale reprezentative ale funcționarilor publici trebuie să îndeplinească condițiile prevăzute la art. 31 alin. (2) din HG. 611/2008, actualizată.

Solicitarea 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. (2) 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.

**Art. 14** - Părțile convin să facă eforturi în promovarea unui climat normal de muncă la nivelul D.A.S Slobozia, cu respectarea prevederilor legale și ale prezentului acord.





### CAPITOLUL III SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

**Art. 15-(1)** Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat având drept scop îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă.

**(2)** La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:

a) măsurile prevăzute să vizeze ameliorarea reală a condițiilor de muncă;

b) în elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă D.A.S Slobozia se consultă cu Sindicatul Sanitas Slobozia precum și cu salariatul D.A.S Slobozia cu atribuții în fisa postului de realizare a activităților de prevenire și protecție, în vederea aplicării legislației în vigoare privind securitatea și sănătatea în muncă.

**(3)** În vederea realizării obiectivelor prevăzute la aliniatul precedent, părțile vor asigura respectarea măsurilor prevăzute de Legea nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

**Art.16-(1)** În vederea îndeplinirii obiectivelor prevăzute la art. 15 din prezentul Acord, D.A.S Slobozia, ca angajator, trebuie să dețină o evaluare a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă care să fie disponibilă spre consultare în condițiile Legii nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

**(2)** Pe baza evaluării prevăzute la aliniatul precedent, D.A.S Slobozia întocmește planuri de prevenire și protecție, pentru care vor depune către ordonatorul principal de credite diligențele necesare prevederii resurselor financiare necesare, în condițiile Legii nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 17-(1)** Organizarea activității prin stabilirea structurii organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea activităților și a răspunderii lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt atribuții de competență exclusivă a angajatorului.

**(2)** Activitatea de sănătate și securitate la locul de muncă va fi realizată de salariatul D.A.S Slobozia cu atribuții în fișa postului de realizare a activităților de prevenire și protecție sau prin serviciu externalizat, în vederea aplicării legislației în vigoare privind securitatea și sănătatea în muncă.

**Art. 18-(1)** D.A.S Slobozia va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății funcționarilor publici, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acestora.

**(2)** Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților sau ale altor cazuri de forță majoră, precum și a situațiilor în care este periclitată sănătatea sau viața unor persoane, fiecare funcționar public, indiferent de funcția sau de postul pe care îl ocupă, are obligația de a participa la toate acțiunile programate în acest domeniu.





ACORD COLECTIV-2023-2025-

privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici din cadrul Direcției de Asistența Socială Slobozia

**Art. 19-(1)** Locurile de muncă pot fi cu condiții normale sau locuri de muncă cu condiții deosebite stabilite potrivit reglementărilor legale în vigoare.

(2) Sunt încadrate în condiții deosebite locurile de muncă stabilite pe baza criteriilor și metodologiei prevăzute de legislația în vigoare la data încadrării acestora.

**Art.20-(1)** Părțile sunt de acord că nici o măsură de sănătate și securitate a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de funcționarii publici.

(2) D.A.S Slobozia în calitate de angajator va asigura testarea și perfecționarea profesională a angajaților, cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă și situații de urgență.

(3) La angajarea unei persoane, aceasta va fi instruită și testată efectiv cu privire la riscurile pe care le presupune locul de muncă și normele de sănătate și securitate în muncă, pe care este obligat să le cunoască și să le respecte în procesul muncii.

(4) În cazurile în care în procesul muncii intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de sănătate și securitate în muncă, angajații vor fi instruiți în prealabil conform condițiilor prevăzute la alineatul precedent.

**Art. 21** - În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, conducerea D.A.S Slobozia în calitate de angajator va lua cel puțin următoarele măsuri:

- a) amenajarea ergonomică a locului de muncă, astfel încât să se respecte întocmai prevederile art.7 din Legea nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
- b) asigurarea condițiilor de mediu (microclimat, iluminat, zgomot, etc.);
- c) amenajarea anexelor sociale ale locului de muncă (băi, grupuri sanitare, etc.);

**Art. 22 - (1)** D.A.S Slobozia în calitate de angajator se obligă ca o dată pe an să organizeze examinarea medicală gratuită a angajaților, în scopul de a constata dacă

sunt apti pentru activitatea din postul pe care îl ocupă precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Cheltuielile necesare examinării vor fi suportate de angajator.

(2) Funcționarii publici sunt obligați să se supună examinărilor medicale, potrivit prevederilor alin. (1).

(3) În cazul în care există dispoziții legale speciale care prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă se vor aplica aceste prevederi.

(4) Examinarea medicală a salariaților la angajare și ulterior, o dată pe an, se face de unitățile sanitare de specialitate.

**Art. 23-(1)** Grupurile sensibile la riscuri specifice, cum ar fi: femeile gravide, lehuzele sau femeile care alăptează, precum și persoanele cu dizabilități, trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific.

(2) Alte drepturi specifice reglementate de legislația muncii, pot fi stabilite prin acte adiționale la prezentul acord





**Art. 24-(1)** D.A.S. Slobozia în calitate de angajator se obligă să nu refuze angajarea, în condițiile legii, a candidatului, persoana cu dizabilitati, declarat „admis”, sau menținerea în muncă a persoanelor cu dizabilități, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

(2) Funcționarii publici reprezentați de Sindicatul Sanitas Slobozia vor sprijini angajarea și menținerea în muncă a persoanelor cu dizabilități, în condițiile alin. (1).

**Art. 25-**În cazul recomandărilor medicale, D.A.S Slobozia în calitate de angajator va asigura mutarea funcționarilor publici în altă funcție publică, în funcție de posibilitățile instituției, la cererea funcționarului și cu aprobarea șefului unde va fi mutat, cu respectarea prevederilor legale în materie.

**Art. 26- (1)** În cazul unor accidente de muncă și boli profesionale suferite de funcționarii publici aflați în raporturi de serviciu cu D.A.S Slobozia, în situația în care se face dovada unor prejudicii care nu sunt acoperite prin prevederile Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, republicată, în mod subsidiar și complementar, intră în funcțiune răspunderea civilă, potrivit dreptului comun.

(2) Autovehiculele D.A.S Slobozia vor fi asigurate și echipate conform legislației în vigoare.

**Art. 27-** D.A.S Slobozia, în calitate de angajator, va finanța întregul ansamblu de activități legate de sănătatea și securitatea în muncă, potrivit obligațiilor ce îi revin din legislația din domeniu și din prezentul acord.

**Art. 28-** Părțile vor organiza și desfășura verificări privind respectarea normativelor, a normelor și a prevederilor referitoare la sănătatea și securitatea în muncă.

**Art. 29-**D.A.S Slobozia în calitatea sa de angajator se obligă să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare funcționar a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

**Art. 30-**Angajatele gravide, începând cu luna declarării sarcinii și cele care alăptează nu vor putea fi repartizate să efectueze activități în timpul nopții sau să efectueze ore suplimentare.

## CAPITOLUL IV PROGRAMUL ZILNIC DE LUCRU

**Art. 31** -Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, repartizate egal timp de 5 zile, cu două zile de repaus, de regulă, sâmbăta și duminica.

**Art. 32** - Începerea și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul Intern al D.A.S Slobozia.





ACORD COLECTIV-2023-2025-

privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici din cadrul Direcției de Asistență Socială Slobozia

**Art. 33 - (1)** Orele prestate la solicitarea angajatorului peste programul normal de lucru și în zilele nelucrătoare constituie muncă suplimentară.

**(2)** Funcționarii publici pot fi chemați să presteze muncă suplimentară numai cu consimțământul lor, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor unui accident.

**Art. 34 - (1)** Munca suplimentară se compensează conform legislației în vigoare.

**(2)** Orele suplimentare se vor consemna ca ore lucrate suplimentar în raport cu timpul normal de lucru.

**Art. 35** - Compensarea cu timp liber corespunzător se realizează în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

**Art. 36** - În fiecare săptămână, salariatul are dreptul la 2 zile consecutive de repaus săptămânal. Repausul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.

**Art. 37 - (1)** Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal (sâmbăta și duminica) și zilele de sărbători legale și religioase, conform legii.

**(2)** Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 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;
- 1 zi lucrătoare cu ocazia-Zilei Mondiale a Asistenței Sociale, respectiv, anual a treia zi de marti din luna martie;

**(3)** Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, 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 se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

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





(4<sup>1</sup>) 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.

(5) Până la data de 15 ianuarie a fiecărui an, se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul din sistemul bugetar, zilele lucrătoare pentru care se acordă zile libere, zile care precedă și/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, prevăzute la alin. (1), precum și zilele în care se recuperează orele de muncă neefectuate.

(6) Raporturile de serviciu ale funcționarilor publici se pot exercita și în regim de telemuncă, în condițiile prevăzute de art. 374/OUG nr. 57/2019, precum și în regim de muncă la domiciliu, potrivit prevederilor Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 38 – (1)** Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

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

(3) Angajații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit, proporțional cu timpul lucrat.

(4) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 zile lucrătoare.

(5) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul acord colectiv va fi stabilită prin act administrativ emis de către directorul executiv al D.A.S Slobozia și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(6) 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.

(7) 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.

(8) 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.

(9) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat în funcție de vechimea în muncă astfel:

a) pentru o vechime de 0-1 an (neîmplinit la data începerii concediului) - 21 de zile lucrătoare;

b) pentru o vechime de 1-5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;





ACORD COLECTIV-2023-2025-

privind raporturile de serviciu ale functionarilor publici din cadrul Directiei de Asistenta Sociala Slobozia

c) pentru o vechime de 5-10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;

d) pentru o vechime de 10-15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;

e) pentru o vechime de 15-20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;

f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.

(10) Concediile de odihnă de la alin. (9) pct. c), d), e) și f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare sau, după caz, prin transfer, potrivit dispozițiilor legale.

(11) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar obligatoriu una dintre tranșe va fi de minimum 15 zile lucrătoare.

(12) În situații de forță majoră, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

(13) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului, în condițiile prevăzute de HG 250/1992, actualizată, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

(14) La cererea salariatului, indemnizația de concediu poate fi inclusă în drepturile salariale ale lunii în care se efectuează concediul de odihnă.

**Art.38<sup>1</sup>(1)** Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face la cererea salariatului și cu aprobarea angajatorului, în condițiile precizate la art. 10 din HG nr. 250/1992, actualizată.

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

(4) Concediile de odihnă se efectuează conform planificării și principiului rotației.

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

(6) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(7) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește la solicitarea salariatului, de către angajator, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.

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

(9) 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.





ACORD COLECTIV-2023-2025-

privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici din cadrul Direcției de Asistență Socială Slobozia

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.

(10) Salariații nevăzători, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani reprezentați de organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul anual la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului acord, de 3 zile.

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

- a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(12) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (11) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

(12) Având în vedere prevederile art. 22, alin. (1) și (7) din O.G. nr. 6/24.01.2007, coroborate cu prevederile art. 18, alin. (1) din H.G. nr. 250/1992, funcționarii publici au dreptul în fiecare an la 10 zile lucrătoare de concediu de odihnă suplimentar plătit, acordat ca urmare a desfășurării activității în condiții de muncă vătămătoare, pe baza determinărilor efectuate potrivit legii.

**Art. 39 -(1)** Pe durata concediului de odihnă, funcționarii publici vor primi o indemnizație care se calculează conform prevederilor legale în vigoare.

(2) La solicitarea funcționarului, indemnizația de concediu se plătește înainte de plecarea în concediu cu cel puțin 5 zile.

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

**Art. 40** - Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea funcționarului public, una dintre fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare.

**Art. 41** – Funcționarii publici au dreptul la concediu plătit, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

- a. căsătoria funcționarului public - 5 zile lucrătoare;
- b. căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- c. nașterea unui copil - 3 zile lucrătoare;
- d. ziua de naștere a funcționarului public – 1 zi lucrătoare; în situația în care ziua de naștere cade într-o zi nelucrătoare/zi de repaus saptamanal, de comun acord cu angajatorul se va stabili data la care salariatul va beneficia de acest drept;
- e. decesul soțului, soției sau al unei rude de până la gradul al III-lea a funcționarului public ori a soțului/soției acestuia, inclusiv - 3 zile lucrătoare;
- f. donatorii de sânge - conform legii;
- g. transferul funcționarului public în interesul serviciului în altă localitate – 5 zile;
- h. controlul medical anual - 1 zi lucrătoare;
- i. tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare. Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului. În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal de 10 zile se majorează cu 5 zile lucrătoare. De această majorare tatăl poate beneficia numai o singură dată;





privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici din cadrul Direcției de Asistența Socială Slobozia

- j. salariatele care urmează o procedură de fertilizare „in vitro”, beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de 3 zile care se acordă după cum urmează: 1 zi la data efectuării puncției ovariene, respectiv 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului. Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii;
- k. persoanele care se vaccinează împotriva COVID-19 beneficiază, la cerere, de câte 1 zi liberă plătită, care nu se include în durata concediului de odihnă, pentru fiecare doză de vaccin efectuată. Acest drept se acordă pe baza adeverinței de vaccinare eliberate potrivit legii. În situația în care ziua liberă coincide cu ziua vaccinării, persoana care se vaccinează împotriva COVID-19 are obligația depunerii adeverinței de vaccinare în prima zi lucrătoare de la vaccinare. Beneficiază de dreptul la ziua liberă plătită și unul dintre părinți sau reprezentantul legal al copilului cu vârsta de până la 18 ani, precum și al persoanei cu dizabilități cu vârsta de până la 26 de ani, în ziua vaccinării copilului, respectiv a persoanei cu dizabilități. În acest din urmă caz, dreptul la ziua liberă plătită se acordă pe baza adeverinței de vaccinare și a declarației pe propria răspundere a celuilalt părinte sau a reprezentantului legal, potrivit căreia acesta nu a solicitat și nu va solicita zile libere pentru însoțirea la efectuarea vaccinului a copilului cu vârsta sub 18 ani, respectiv a persoanei cu dizabilități cu vârsta de până la 26 de ani. În cazul familiilor monoparentale, în declarația pe propria răspundere se va menționa faptul că părintele se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 3 din Legea nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Dreptul la ziua liberă plătită nu se aplică în situația în care funcționarul public este vaccinat la locul de muncă prin grija D.A.S Slobozia. Pentru a nu afecta semnificativ activitatea instituției, funcționarii publici au obligația de a informa superiorii ierarhici cu privire la opțiunile de programare a zilelor libere pe care urmează să le solicite în temeiul prezentului articol, în vederea asigurării în condiții optime a funcționării activității instituției.

**Art. 42** - Funcționarii publici au dreptul la concediu fără plată, potrivit legii.

## CAPITOLUL V PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ

**Art. 43 - (1)** Formarea profesională a funcționarilor publici implică procesul de instruire de tip formare continuă, destinat dezvoltării de competențe și abilități determinate, în vederea îmbunătățirii calității activităților profesionale individuale desfășurate în exercitarea prerogativelor de putere publică.

**(2)** Prin termenul de “perfecționare” se înțelege formarea profesională a funcționarilor publici destinată dezvoltării acelor competențe și aptitudini necesare creșterii calității rezultatelor obținute în exercitarea unor atribuții determinate, desfășurată într-un cadru organizat, pe o durată de timp relativ restrânsă, cu grupuri-țintă definite în sens larg, de regulă pe bază de autoevaluare, evaluare și recunoașterea necesității de formare, și tratând o tematică unitară, subsecventă unui domeniu de activitate specific;





(3) Prin sintagma "formare specializată" se înțelege formarea profesională a funcționarilor publici destinată dezvoltării acelor competențe și aptitudini necesare exercitării unei funcții cu un nivel ridicat de complexitate și care necesită abilități și aptitudini specifice, desfășurată într-un cadru organizat, pe o durată de timp relativ extinsă, cu grupuri-țintă definite și constituite limitativ, de regulă pe bază de selecție și tratând o tematică multiplă, corelată într-o succesiune logică și axată pe atingerea scopului principal.

(4) Modalitățile de realizare a formării profesionale a funcționarilor publici sunt:

- a) programe de formare organizate și desfășurate de către furnizorii de formare profesională, finalizate cu certificat de participare sau, după caz, diplomă de absolvire;
- b) programe de formare organizate și desfășurate sau, după caz, aprobate de angajatori în cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- c) programe de formare organizate și desfășurate în cadrul implementării de proiecte cu finanțare externă;
- d) alte forme de pregătire profesională prevăzute de lege.

**Art. 44 - (1)** La nivelul D.A.S Slobozia, ordonator terțiar de credite, prin acord, se stabilesc programele anuale, în condițiile legii, privind formarea profesională, ținând seama de următoarele:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare și cheltuielile suportate pentru această activitate;
- b) personalul care urmează într-un an calendaristic programe de formare organizate în țară sau în străinătate, cu o durată cumulată mai mare de 90 de zile, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în cadrul D.A.S Slobozia, o perioadă determinată, proporțional cu numărul zilelor de formare; personalul care s-a angajat în scris că va lucra în cadrul D.A.S. Slobozia pentru o perioadă determinată și nu își respectă angajamentul este obligat la restituirea sumelor, în condițiile legii.

(2) La stabilirea Planului anual de perfecționare profesională, conducerea D.A.S Slobozia și Sindicatul Sanitas Slobozia, vor adopta măsurile necesare pentru asigurarea accesului la instruire a tuturor categoriilor de personal, în mod echitabil, prioritar, în conformitate cu obiectivele postului și cu activitățile din fișa postului.

**Art. 45 - (1)** Planul anual de perfecționare profesională se întocmește astfel încât să fie asigurată utilizarea eficientă a bugetului stabilit pentru instruire, necesitățile perfecționării identificate de compartimentele din cadrul D.A.S Slobozia, astfel încât să asigure utilizarea echilibrată a resurselor financiare alocate/aprobate.

(2) La stabilirea Planului anual de perfecționare profesională vor avea prioritate acele programe care vin direct în întâmpinarea nevoilor de formare stabilite, cu durată scurtă și aplicabilitate imediată, în îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

(3) Planul anual de perfecționare profesională va fi adus la cunoștința tuturor funcționarilor publici în termen de 3 zile de la aprobare, prin mijloacele specifice de comunicare (posta electronică).





## CAPITOLUL VI

ALTE MĂSURI DECÂT CELE PREVĂZUTE DE LEGE, REFERITOARE LA  
PROTECȚIA CELOR ALEȘI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE  
ORGANIZAȚIILOR SINDICALE

**Art. 46 - (1)** D.A.S Slobozia are obligația asigurării protecției stabilite de lege pentru reprezentanții aleși în organele de conducere ale organizației sindicale.

**(2)** Membrii aleși în organele executive de conducere ale Sindicatului Sanitas Slobozia care lucrează nemijlocit în cadrul D.A.S Slobozia în calitate de funcționari publici au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un număr de 3-5 zile destinate strict activităților sindicale.

**3)** Zilele destinate activității sindicale potrivit alin. (2) se acordă cu înștiințarea prealabilă a conducerii D.A.S Slobozia.

**(4)** Zilele neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună nu pot fi reportate pentru luna următoare.

**Art. 47 -** De comun acord, anual, D.A.S Slobozia și Sindicatul Sanitas Slobozia vor permite salariaților membri de sindicat să urmeze cursuri de pregătire pe teme de relații de muncă, organizate și finanțate din fondurile Federației Sindicale la care sunt afiliați, fără ca membrii de sindicat să suporte cheltuielile acestor cursuri.

**Art. 48 -** D.A.S Slobozia recunoaște dreptul reprezentanților Sindicatului Sanitas Slobozia de a verifica în condițiile legii modul în care sunt respectate drepturile funcționarilor publici prevăzute în prezentul Acord.

**Art. 49 -** D.A.S Slobozia și reprezentanții Sindicatului Sanitas Slobozia își vor comunica reciproc și în timp util toate problemele de interes reciproc din domeniul raporturilor de serviciu.

**Art. 50 - (1)** D.A.S Slobozia și Sindicatul Sanitas Slobozia se recunosc ca parteneri permanenți de dialog social.

**(2)** La solicitarea Sindicatului Sanitas Slobozia, trimestrial, poate avea loc o întâlnire între reprezentanții Sindicatului și conducerea D.A.S Slobozia, ca semnatori ai prezentului Acord, pentru a analiza și decide asupra problemelor de interes pentru fiecare parte. Fiecare parte va informa cu 5 zile lucrătoare înainte asupra problemelor ce urmează a fi abordate.

**Art. 51 -** Din inițiativa sa, D.A.S Slobozia în calitate de angajator nu va putea dispune încetarea și/sau modificarea raporturilor de serviciu atât pentru reprezentanții aleși în organele de conducere ale Sindicatului, cât și pentru membrii de sindicat, din motive care privesc activitatea sindicală.

**Art. 52 - (1)** În situația în care înalții funcționari publici sau funcționarii publici care au calitatea de ordonatori de credite sunt aleși în organele de conducere a organizațiilor sindicale, aceștia au obligația ca în termen de 15 zile de la alegerea în organele de conducere ale organizațiilor sindicale să opteze pentru una dintre cele două funcții. În cazul în care funcționarul public optează pentru desfășurarea activității în funcția de



15





## ACORD COLECTIV-2023-2025-

privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici din cadrul Direcției de Asistența Socială Slobozia conducere în organizațiile sindicale, raporturile de serviciu ale acestuia se suspendă pe o perioadă egală cu cea a mandatului în funcția de conducere din organizația sindicală.

(2) Funcționarii publici, alții decât cei prevăzuți la alin. (1), pot deține simultan funcția publică și funcția în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, cu obligația respectării regimului incompatibilităților și al conflictelor de interese care le este aplicabil.

(3) Perioada suspendării în condițiile alin. (1) constituie vechime în muncă și în specialitate.

**Art. 53** - Conducerea Sindicatului Sanitas Slobozia are acces cu prioritate la Conducerea D.A.S Slobozia, pentru rezolvarea problemelor urgente privind activitatea sindicală.

**Art. 54** –(1) În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, Sindicatul Sanitas Slobozia și D.A.S Slobozia, au obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul D.A.S Slobozia și să asigure funcționarea acestuia în cazul în care sunt urgente.

(2) Salariaților D.A.S Slobozia le este recunoscut dreptul la grevă, în condițiile legii. Pe durata grevei aceștia nu beneficiază de salarii și alte drepturi salariale potrivit legislației în vigoare.

**Art. 55** - (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă, cu respectarea prevederilor legii, ale prezentului Acord, ale Regulamentului Intern, precum și a drepturilor și intereselor funcționarilor publici și membrilor de sindicat.

(2) Pentru crearea și menținerea unui mediu de muncă care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, prin prezentul Acord se convine ca plângerile individuale ale angajaților să fie soluționate pe cale amiabilă.

(3) Plângerile angajaților în justiție nu pot constitui motiv de modificare a raporturilor de serviciu.

(4) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor prezentului Acord, semnarii Acordului vor semna aceste probleme Comisiei paritare în vederea soluționării.

**Art. 56** - La acordarea recompenselor, primelor și sporurilor prevăzute de lege este interzisă orice formă de discriminare pe criteriul apartenenței sindicale.

## CAPITOLUL VII DISPOZIȚII FINALE

**Art. 57** - Prin prezentul Acord se prevăd acțiuni comune D.A.S Slobozia– Sindicatul Sanitas Slobozia pentru organizarea activităților social-culturale și a celor privind sănătatea funcționarilor publici.

**Art. 58** - Ziua Mondială a Asistenței Sociale poate fi sărbătorită prin activități stabilite de comun acord.

**Art. 59** - Părțile vor conveni să susțină prin toate mijloacele și la toate nivelurile dreptul la majorarea salarială.





**ACORD COLECTIV-2023-2025-**

privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici din cadrul Direcției de Asistența Socială Slobozia

**Art. 60 -** La angajarea funcționarilor publici și la stabilirea salariului nu pot fi făcute discriminări pe apartenența sindicală, criterii politice, etnice, religioase, de vârstă, sex, orientare sexuală, de stare materială sau de rudenie.

**Art. 61 - (1)** Părțile semnatare ale Acordului recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru angajați, dreptul la libertatea de opinie.

**(2)** D.A.S. Slobozia în calitate de angajator va adopta o poziție neutră și imparțială față de Sindicatul Sanitas Slobozia.

**Art. 62 - (1)** La toate ședințele operative sau dezbaterile din cadrul D.A.S. Slobozia, în care se supun discuției sau se adoptă măsuri referitoare la problemele de interes profesional, economic, organizatoric, social, cultural sau sportiv, reprezentanții sindicatului participa în calitate de observatori.

**(2)** Înștiințarea reprezentanților sindicatului se va face în timp util, odată cu comunicarea ordinii de zi, prin e-mail sau prin document scris, ținând cont de structura ierarhică a conducerii sindicatului.

**(3)** Modificarea, ocuparea (prin transfer sau concurs/examen) sau transformarea condițiilor de ocupare a posturilor vacante din unitate se face cu respectarea prevederilor legale în materie, în concordanță cu interesele unității și ale salariaților.

**Art. 63 -** În cadrul D.A.S Slobozia funcționează conform legii următoarele comisii/comitete cu caracter permanent:

- a) Comisia paritară;
- b) Comisia de disciplină;

**Art. 64 -** Comisia paritară funcționează conform H.G. nr. 302/2022. În exercitarea atribuțiilor sale, comisia paritară emite avize consultative scrise și motivate.

**Art. 65 -** Comisia de disciplină, constituită la nivelul D.A.S Slobozia, conform Legii nr. 153/2021, are competența de a analiza faptele funcționarilor publici sesizate ca abateri disciplinare și de a propune modul de soluționare, prin individualizarea sancțiunii disciplinare aplicabile sau clasarea sesizării, după caz.

**Art. 66 -** D.A.S Slobozia asigură informarea fiecărui angajat cu privire la conținutul Regulamentului Intern, prin postare pe site-ul instituției și prin afișare la sediul instituției.

**Art. 67 -** Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu sau a prezentului Acord vor fi soluționate de instanțele judecătorești competente.

**Art. 68 -** Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă la nivelul instituției, cu respectarea prevederilor legii și ale prezentului Acord.

**Art. 69 - (1)** Funcționarii publici au dreptul de a susține examene pentru promovarea în grade profesionale sau funcții potrivit legii.





(2) D.A.S Slobozia în calitate de angajator, trebuie să întreprindă tot ceea ce este necesar pentru organizarea concursurilor/examenelor de promovare în grad profesional în limita funcțiilor publice rezervate promovării, cu încadrarea în fondurile bugetare alocate.

**Art. 70** - Funcționarii publici au dreptul la primirea voucherelor de vacanță, a indemnizației de hrană și a sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare, în condițiile legii și cu respectarea procedurilor legale.

**Art. 71** - Prezentul Acord se completează cu prevederile legale aplicabile. Orice modificare a legislației în domeniu operează de drept.

**Art. 72** - Prezentul Acord se încheie în două exemplare în original câte unul pentru fiecare parte, ambele cu aceeași putere juridică. O copie a Acordului încheiat în condițiile legii se transmite comisiei paritare.

## PĂRȚILE SEMNATARE

Diracția de Asistență Socială Slobozia  
Director Executiv  
Jr. Munteanu Luminia



Sindicatul Sanitas Slobozia,  
Președinte  
Spătăreanu Valentin

