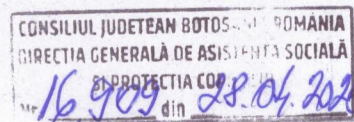




INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BOTOȘANI



Nr. 3336/CCMMRM/16.04.2025

Către: Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Botoșani
Sediul social: loc. Botoșani, Str. Maxim Gorki nr.4, jud. Botoșani
Cod Unic de Înregistrare: 17093020

Ref: solicitare înregistrare acord colectiv de muncă pentru perioada 2025-2026

Urmare cererii nr. 14939/09.04.2025 cu privire la solicitarea înregistrării Acordului Colectiv de Muncă, încheiat între reprezentantul angajatorului și Sindicatul Impact Botoșani, pe de altă parte, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Botoșani la nr. 4 din 09.04.2025.

Daniela Petronela Lozneanu
Inspector Șef ITM Botoșani

Alina Pahone
Inspector Șef Adjunct Relații de Muncă

Aleea General Gheorghe Avrămescu nr.26A, Botoșani, jud. Botoșani
Tel.: +4 0231 51 48 54; fax: +4 0231 51 48 54
itmbotosani@itmbotosani.ro
www.itmbotosani.ro

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului

SINDICATUL "IMPACT"
BOTOSANI
Nr. 329/03.04.2025

CONSILIUL JUDETEAN BOTOSANI - ROMANIA
DIRECTIA GENERALA DE ASISTENTA SOCIALA
SI PROTECTIA COPILULUI
Nr. 14039 din 03.04.2025

**Acord colectiv încheiat la nivelul
Direcției Generale de Asistență Socială
și Protecția Copilului Botoșani
martie 2025 - aprobare buget 2026**

În temeiul O.U.G. nr. 57/2019 cu modificările și completările ulterioare, a Hotărârii nr. 302/02.03.2022, Ordonanța nr. 137/2000 pentru prevenirea discriminării între angajați, se încheie prezentul Acord colectiv între:

1. Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului (D.G.A.S.P.C.) Botoșani, denumită în continuare *administrație*, reprezentată prin Doina Nacu Manole – Director Executiv;
2. Sindicatul „IMPACT” Botoșani, sindicat reprezentativ la nivelul D.G.A.S.P.C. Botoșani prin Sentința civilă nr. 1727/10.11.2023 pronunțată de Judecătoria Botoșani, denumit în continuare *sindicat*, reprezentat prin Socianu Camelia.

Capitolul 1 - Dispoziții generale

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

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

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

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

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

- sănătatea și securitatea muncii;
- programul zilnic de lucru și timpul de odihnă;
- perfecționarea profesională;
- alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.

Art. 4 Prezentul acord colectiv se încheie pe o perioadă determinată, începând cu 01 martie 2025 – 31 decembrie 2025 și își prelungește valabilitatea până la aprobarea bugetului instituției publice din anul următor semnării acordului colectiv.

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

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



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

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

Art. 6 (1) Aplicarea prevederilor prezentului acord colectiv se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului acordului colectiv se realizează prin consens.

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

Art. 7 Prevederile acestui acord colectiv sunt minime și obligatorii pentru administrație.

Art. 8 Administrația se obligă să asigure afișarea prezentului acord colectiv, la locurile stabilite pentru afișaj, astfel încât funcționarii publici să ia cunoștință de conținutul său.

Art. 9 Comisia paritară este consultată în următoarele situații:

a) la stabilirea măsurilor de îmbunătățire a activității autorităților și instituțiilor publice pentru care sunt constituite;

b) la stabilirea oricăror măsuri privind pregătirea profesională a funcționarilor publici, dacă costurile acestora sunt suportate din fonduri bugetare;

c) c) la stabilirea programului de lucru de către conducătorul autorității sau instituției publice;

d) d) la soluționarea sesizărilor care sunt adresate de funcționarii publici conducătorilor autorităților sau instituțiilor publice cu privire la modul de respectare a drepturilor prevăzute de lege, precum și a acordurilor colective;

e) la identificarea instrumentelor de asigurare a accesibilității, precum și a măsurilor de adaptare rezonabilă la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități care ocupă funcții publice;

f) alte situații prevăzute de lege.

Art. 10 (1) Reprezentanții administrației și cei ai Sindicatului „IMPACT” Botoșani, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile funcționarilor publici.

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

Art. 11 (1) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul acord colectiv, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din acord.

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022 republicată, cu privire la sindicate și ale prezentului acord colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.



Art. 12 (1) Executarea acordului colectiv este obligatorie pentru ambele părți. Neîndeplinirea obligațiilor asumate atrage răspunderea civilă și, după caz, disciplinară, a părților care se fac vinovate de aceasta.

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

Art. 13 Acordul 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.

Capitolul 2 - Sănătatea și securitatea în muncă

Art. 14 (1) Administrația are obligația să asigure funcționarilor publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani condiții normale de muncă și igienă, de natură să le ocrotească sănătatea și integritatea fizică și psihică.

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

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

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

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;



- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința funcționarilor publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art. 15 Administrația este obligată să asigure, conform legislației în vigoare, plata tuturor analizelor medicale solicitate de aceasta.

Art. 16 Angajatorul are obligația să asigure accesul tuturor funcționarilor publici la servicii specifice de sănătate și securitate și medicina muncii.

Art. 17 (1) Administrația răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

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

Art. 18 (1) În funcție de condițiile specifice în care își desfășoară activitatea funcționarii publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani (condiții periculoase și deosebit de periculoase, condiții vătămătoare, condiții de încordare psihică), administrația se obligă să acorde fiecărui funcționar public un spor de 15% din salariul de bază.

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

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

- a) necesitatea folosirii pentru prima oară de către lucrători a dispozitivelor de corecție speciale;
- b) necesitatea modificării dioptriei lentilelor dispozitivelor de corecție speciale purtate de lucrători;
- c) necesitatea schimbării ramelor sau a lentilelor, în cazul deteriorării datorate uzurii normale a acestora, dar nu mai devreme de un an de la data decontării anterioare.



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

- a) recomandarea medicului de medicina muncii și rezultatele examenului oftalmologic prevăzute anterior;
- b) factură fiscală, bon fiscal sau extras de cont pentru plățile efectuate prin virament bancar.

(4) Angajatorul are obligația de a include în bugetul anual sume cu această destinație.

Art. 19 În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri:

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

Capitolul 3 – Programul zilnic de lucru și timpul de odihnă

Art. 20 Timpul de muncă reprezintă timpul pe care funcționarul public îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

Art. 21 Durata timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

Art. 22 Administrația poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea funcționarului public în cauză.

Art. 23 Funcționarii publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani au dreptul la pauză de masă, în condițiile stabilite prin Regulamentul intern al instituției.

Art. 24 Funcționarii publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani au dreptul, la cerere, la zile libere plătite pentru evenimente deosebite, conform prevederilor legale, în baza documentelor justificative și o zi lucrătoare cu ocazia zilei de naștere a funcționarului public, la data respectivă sau la o diferență de o zi lucrătoare.

Art. 25 (1) Funcționarii publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani au dreptul, în condițiile legii, la concediu de odihnă, la concedii medicale și la alte concedii.

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

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

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

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

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

(7) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare funcționar public în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează:

- a) pentru o vechime de 0-1 an - 21 de zile lucrătoare;
- b) pentru o vechime de 1-5 ani - 22 de zile lucrătoare;
- c) pentru o vechime de 5-10 ani - 23 de zile lucrătoare;
- d) pentru o vechime de 10-15 ani - 25 de zile lucrătoare;
- e) pentru o vechime de 15-20 ani - 28 de zile lucrătoare;
- f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.

(8) Concediile de odihnă de la alin. (7) pct. b), c), d), e) și f) se suplimentează cu 3 zile la împlinirea vechimii de 5 ani în aceeași instituție, respectiv cu 5 zile suplimentare la împlinirea a 10 ani de vechime în instituție.

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

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

Art. 26 (1) Funcționarii publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani beneficiază, la cerere, de concediu fără plată în toate situațiile prevăzute de lege.

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

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



Capitolul 4 - Perfecționarea profesională

Art. 27 Funcționarii publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani au dreptul și obligația de a-și îmbunătăți continuu abilitățile și pregătirea profesională.

Art. 28 (1) Instituția are obligația de a asigura participarea pentru fiecare funcționar public la cel puțin un program de formare și perfecționare profesională o dată la doi ani, organizat de Institutul Național de Administrație sau de alți furnizori de formare profesională, în condițiile legii.

(2) D.G.A.S.P.C. Botoșani are obligația să prevadă în buget sumele necesare pentru plata taxelor estimate pentru participarea la programe de formare și perfecționare profesională organizate la inițiativa ori în interesul instituției publice, precum și, în situația în care estimează că programele de formare și perfecționare profesională se vor desfășura în afara localității, sumele necesare pentru asigurarea cheltuielilor de transport, cazare și masă, în condițiile legislației specifice.

(3) Pe perioada în care urmează programe de formare și de perfecționare profesională, funcționarii publici beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care programele sunt:

- a) organizate la inițiativa ori în interesul instituției publice;
- b) urmate la inițiativa funcționarului public, cu acordul persoanei care are competența de numire, și numai în cazul în care perfecționarea profesională are legătură cu domeniul de activitate al instituției publice sau cu specificul activității derulate de funcționarul public în cadrul acesteia.

Capitolul 5 – Alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale Sindicatului "IMPACT,, Botoșani

Art. 29 Funcționarii publici din D.G.A.S.P.C. Botoșani aleși în organele de conducere ale Sindicatului "IMPACT" Botoșani au dreptul pentru activități sindicale de reducerea timpului de lucru, fără afectarea drepturilor salariale, la un număr de 35 de zile lucrătoare pe an/membru, fără a depăși 5 zile/lună/membru.

Art. 30 (1) Sindicatul „IMPACT” Botoșani va aduce la cunoștința administrației structura organului de conducere colectiv, precum și numele funcționarilor publici care beneficiază de prevederile art. 29.

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

Art. 31 Activitățile sindicale se pot efectua cu înștiințarea cu cel puțin o zi înainte a șefului ierarhic și cu aprobarea acestuia, respectiv cu aducerea la



cunoștința șefului ierarhic temeinic motivată, în ziua respectivă, în cazul președintelui Sindicatului „IMPACT” Botoșani.

Dispoziții finale

Art. 32 Prevederile prezentului acord colectiv sunt considerate de drept minime și obligatorii.

Art. 33 Părțile semnatare ale prezentului acord colectiv se asigură de aplicarea acestuia la nivelul D.G.A.S.P.C. Botoșani.

Art. 34 Prezentul acord colectiv se corelează cu celelalte prevederi legale și cu orice alte clauze aplicabile funcționarilor publici din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Botoșani.

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

**Director executiv,
Nacu Manole Doina**



**Sindicatul „IMPACT”
Botoșani**

**Reprezentant legal,
Socianu Camelia**



COMISIA DE NEGOCIERE,

MIHAI Felicia Maria

LEMNI Sebastian Ioan

BULGARIU Olguța Lenica

MACOVEI Nicolae

Adomnică Carmen

NECHIFOR Paul

