ROMÂNIA
CONSILIUL JUDEȚEAN PRAHOVA
DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI
Ploiești, Șos. Vestului, nr.14-16
Telefon: 0244-586.100, 511.400, 586.095, fax: 0244–586.148
Web: www.dgaspcph.ro; e-mail: office@dgaspcph.ro
Numar notificare A.N.S.P.D.C.P. 12182

Nr. înreg. IA 25282 / 09 IUN. 2026

# ACORD COLECTIV DE MUNCĂ

În temeiul prevederilor O.U.G. nr.57/2019 privind Codul Administrativ, Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, Hotărârii de Guvern nr. 302/2022 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, Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și a Contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de negociere colectivă – Asistență Socială, înregistrat la M.M.S.S. – U.D.S.P.S sub nr. 2243/17.12.2024, se încheie prezentul Acord Colectiv de Muncă între cele două părți contractante :

1. **Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Prahova** cu sediul în municipiul Ploiești, Șoseaua Vestului nr.14-16, reprezentată prin – ALBU Simona – Director General și BERCEANU Adriana – Director General Adjunct,
2. **Sindicatul Liber al DGASPC Prahova**, sindicat reprezentativ la nivel de unitate, reprezentat prin OPREA Monica – Președinte.

## OBIECTUL ACORDULUI

Prezentul Acord Colectiv de Muncă are ca obiect stabilirea unor măsuri referitoare la: constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățiri condițiilor la locul de muncă; sănătatea și securitatea în muncă; programul zilnic de lucru; perfecționarea profesională; alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizației de sindicat.

## CAPITOLUL I
## DISPOZIȚII GENERALE

**Art.1.** Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Acordului colectiv la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

**Art.2.** (1) Prezentul Acord colectiv de muncă intră în vigoare începând cu data semnării și se aplică până la aprobarea Bugetului de Venituri și Cheltuieli pentru anul următor.

(2) Cu cel puțin 30 de zile anterior expirării Acordului colectiv de muncă, părțile vor conveni asupra negocierii, renegocierii sau prelungirii acestuia.

**Art.3.** (1) Orice solicitare de modificare a prezentului Acord colectiv de muncă va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererile de modificare a Acordului colectiv vor fi depuse de către reprezentantul Sindicatului Liber al DGASPC Prahova la sediul angajatorului, iar de către reprezentantul angajatorului, la Sindicatul liber al DGASPC Prahova.

(3) Modificările aduse Acordului colectiv vor face obiectul unui act adițional semnat de către părți.

**Art.4.** Încetarea Acordului colectiv se face potrivit legii (Art. 29 din H.G. nr. 302/2022).

**Art.5.** În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Acord colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile funcționarilor publici, acestea vor completa de drept Acordul colectiv.

## CAPITOLUL II
## PROGRAMUL DE LUCRU ȘI REPAUS

**Art.6.** Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

**Art.7.** (1) Orele prestate cu aprobarea scrisă a angajatorului, peste programul de lucru stabilit în instituție, sunt ore suplimentare.

(2) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori în alte cazuri de forță majoră, funcționarii publici au obligația de a presta muncă suplimentară dispusă de angajator.

**Art.8.** (1) Orele de începere și terminare a programului de lucru sunt după cum urmează: pentru functionarii publici angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore/zi, respectiv 40 de ore/săptămână; timpul de muncă se desfășoară în fiecare zi lucrătoare între orele 7.30 – 16.00, exceptând ziua de vineri (7.30 – 13.30).

(2) În toate cazurile în care se dovedește că este necesar, angajatorii și sindicatul vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalități de aplicare a acestuia.

(3) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în Acordul colectiv de muncă.

**Art.9.** (1) Funcționarii publici, la cerere, care au în îngrijire copii preșcolari sau școlari pot solicita un program flexibil, cu alte ore de începere și terminare a activității.

(2) De asemenea, decalarea programului de lucru se poate realiza și pentru alte motive, la cererea salariatului și cu aprobarea conducerii.

## CONCEDIUL DE ODIHNĂ ŞI ZILELE LIBERE PLĂTITE

**Art.10.** (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- Anul Nou (1-2 ianuarie);
- Botezul Domnului (Boboteaza) - 6 ianuarie;
- Soborul Sfântului Prooroc Ioan Botezătorul - 7 ianuarie;
- Ziua Unirii Principatelor Române - 24 ianuarie;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri, înaintea Paștelui;
- Prima și a doua zi de Paști;
- Ziua Internațională a Muncii - 1 mai;
- Ziua Internațională a Copilului - 1 iunie;
- Sărbătoarea Rusaliilor (prima și a doua zi) ;
- Sărbătoarea Adormirea Maicii Domnului -15 august;
- Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat Ocrotitorul României -30 noiembrie;
- Ziua Națională a României -1 decembrie;
- Prima și a doua zi de Crăciun (25, 26 decembrie);
- Două zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) 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.

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

**Art. 11.** (1) Funcționarii publici au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, în condițiile legii.

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

(3) 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 (neîmpliniți 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;

c) pentru o vechime de 5-10 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
d) pentru o vechime de 10-15 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
e) pentru o vechime de 15-20 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;
f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.

(4) La acestea se adaugă anual 5 zile de concediu de odihnă suplimentar, acordat pentru salariaţii care îşi desfăşoară activitatea în condiţii de lucru grele, periculoase sau vătămătoare.

(5) Salariatele care urmează o procedura de fertilizare, "in vitro", beneficiază anual de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:
a) 1 zi la data efectuării punctiei ovariene;
b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(6) Tatăl are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare cu condiţia ca acesta să fie asigurat în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat. În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obţinut atestatul de absolvire a cursului de puericultura, durata concediului paternal, se majorează cu 5 zile lucrătoare, o singură dată. Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la naşterea copilului, justificat cu certificatul de naştere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiţionarului.

**Art.12.** La cererea functionarului public, se acordă ore de învoire, până la o zi, fără plată sau cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situaţii :
- efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- citaţii în faţa organelor de cercetare penală sau la instanţele judecătoreşti;
- alte situaţii când funcţionarul public solicită şi activitatea instituţiei permite.

În caz de nerecuperare, funcţionarul public este plătit pentru timpul efectiv lucrat.

**Art. 13.** (1) În afara concediului de odihnă, salariaţii au dreptu la zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite, după cum urmează :
a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria salariatului;
b) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria unui copil;
c) 10 zile lucrătoare pentru naşterea / adopţia unui copil, plus 5 zile dacă a urmat un curs de puericultură;
d) 1 zi pentru donatorii de sânge, conform legii;
e) 1 zi lucrătoare pentru controlul medical anual şi analize, cu un înscris cu care să facă dovada;
f) 1 zi liberă pentru îngrijirea sănătăţii copilului ce se va recupera, în condiţiile Legii nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătăţii copilului.

(2) În cazul de deces al soțului/ soției, afini sau rude până la gradul III sau decesul soacrei/ socrului, salariatul are dreptul la 3 zile lucrătoare plătite.

(3) Salariații aflați în situațiile de mai sus, vor efectua zilele respective cumulat cu ocazia evenimentului, iar pentru plată vor prezenta acte justificative (certificat de căsătorie, deces, naștere).

**Art.14.** La solicitarea scrisă a funcționarului public, se acordă concediu de îngrijitor cu o durată de maxim 15 zile lucrătoare dintr-un an calendaristic în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave justificate în conformitate cu prevederile Ordinului nr. 2172/3829/2022.

## ZILE DE ACTIVITATE SINDICALĂ

**Art.15.** (1) În conformitate cu art. 38 din Legea 367/2022 privind dialogul social, membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați/lucrători, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 5 zile pentru activitatea sindicală.

(2) Zilele/ Orele negociate potrivit alin. (1), neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună pot fi reportate pentru luna următoare.

## CAPITOLUL III
## ASIGURAREA SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII MUNCII ȘI MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

**Art.16.** Părțile se obligă să depună orice efort necesar pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea condițiilor de muncă.

**Art.17.** (1) Angajatorul are obligația, prin directori și șefii de servicii, să asigure o organizare rațională a muncii în funcție de profilul activității. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară postului, prin organigramă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(2) În funcție de numărul de personal stabilit și de structura acestuia, angajatorul are obligația să asigure dotările (mobilier, birotică, aparatură etc.) și condițiile necesare pentru buna desfășurare a activității, în limita fondurilor alocate.

(3) Angajatorul va asigura întreținerea corespunzătoare a instalațiilor sanitare, electrice, de încălzire, de aer condiționat etc.

**Art.18.** (1) Angajatorul are obligația, conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul propriu sumele necesare pentru condițiile optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

(2) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, angajatorul are obligația de a asigura următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecție și securitate a muncii atât la angajare cât și la schimbarea locului de muncă;

b) verificarea periodică a instalaţiilor electrice, de încălzire şi a aparatelor din birouri;
c) vaccinarea funcţionarilor publici împotriva epidemiilor şi a epizotiilor, în cazul în care sunt declarate oficial;
d) funcţionarii publici beneficiază gratuit de serviciile medicale ale unui cabinet de medicină a muncii, cheltuielile fiind suportate de angajator.

Angajatorul, în baza unui referat intocmit de catre seful nemijlocit al unui functionar public, prin care i se aduce la cunostinta o eventuala deteriorare a starii de sanatate a subalternului, aceasta deteriorare afectând randamentul muncii celui în cauza, precum si siguranta sau/si securitatea colegilor, poate solicita efectuarea unor investigatii medicale pentru functionarul public prin care sa se certifice sau nu cele semnalate.

(3) Funcţionarii publici au următoarele obligaţii:
a) să cunoască şi să respecte regulile şi instrucţiunile de sănătate a muncii specifice activităţii prestate;
b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidentare sau să deranjeze activitatea colegilor;
c) să utilizeze mijloace de securitate a muncii din dotare, corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate şi să le întreţină într-o perfectă stare de utilizare;
d) să anunţe în cel mai scurt timp şeful direct, serviciul de pompieri când observă o defecţiune la instalaţia electrică, gaze sau orice alte defecţiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii

**Art.19.** (1) Angajatorul va proceda la mutarea temporara sau definitiva in cadrul altui compartiment, la solicitarea functionarului public, in cazul in care starea sanatatii, dovedita cu certificat medical, nu-i mai permite desfasurarea activitatii in acel compartiment. Mutarea se face pe o functie publica corespunzatoare, daca functionarul public in cauza este apt profesional sa indeplineasca noile atributii care ii revin.

(2) Angajatorul are obligaţia să asigure protecţia functionarilor publici împotriva ameninţărilor, calomniilor şi violenţelor, cărora le-ar putea fi victime în exercitarea funcţiei sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază şi ordine publică, precum şi prin asistenţa juridică asigurată de către consilierii juridici ai instituţiei, gratuit.

(3) Materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu pentru funcţionarii publici de către angajator astfel:

- **Săpun** 75 g/ 100 ml/ lună/salariat;
- **Hârtie igienică 2** buc./lună/salariat;
- **Prosoape.**

**Art. 20**. Angajatorul are obligaţia de a deconta salariaţilor ochelari în limita a 500 lei/ salariat, în condiţiile respectării prevederilor Regulamentului întocmit şi aprobat în acest sens de către DGASPC PH.

## MĂSURI DE PROTECŢIE SOCIALĂ

**Art.21.** Salariatul care a fost pensionat pentru incapacitate temporară de muncă, după perioada de recuperare, va fi reintegrat, dacă este posibil, în funcţia avută la data pierderii capacităţii de muncă sau în una echivalentă.

**Art.22.** (1) Angajatorul are obligaţia să asigure protecţia salariaţilor împotriva ameninţărilor, calomniilor şi violenţelor, cărora le-ar putea fi victime în exercitarea funcţiei sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază şi ordine publică, precum şi prin consiliere juridică asigurată de către consilierii juridici ai instituţiei, gratuit. De asemenea, va asigura prezenţa unui lucrător de pază şi ordine, în timpul orelor de lucru, la sediul instituţiei.

(2) Salariaţii care au în îngrijire copii de vârstă preşcolară, nu pot fi trimişi în alte localităţi, pentru durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

(3) În anumite situaţii, prevăzute de legislaţia în vigoare, salariaţii au dreptul la prestarea muncii cu fracţiune de normă de 6 ore pe zi care se va considera ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă.

(4) Încadrarea salariaţilor după încetarea perioadei de întrerupere pentru creşterea copilului se va face pe acelaşi post.

(5) Este interzisă desfacerea raportului de serviciu a funcţionarului public în perioada cât se află în plata asigurărilor sociale sau incapacitate temporară de muncă.

(6) Pe perioada în care se afla în concediul pentru creştere şi îngrijire copil, funcţionarului public nu i se va putea desface raportul de serviciu, iar pe postul său nu vor fi angajate alte persoane decât pe perioada determinată, pâna la revenirea pe post a titularului.

**Art. 23.** Salariaţii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi pot beneficia de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege şi de acordul colectiv de muncă aplicabil.

**Art. 24.** Prin concedieri ca urmare a reorganizării instituţiei se înţelege disponibilizarea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, a cel puţin 30 de salariaţi, pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

**Art. 25.** (1) În cazul concedierii pentru motive care nu ţin de persoana salariaţilor, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale şi de trecere în şomaj a salariaţilor concediaţi.

(2) Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului nu poate fi făcută din iniţiativa angajatorului fără acordul scris motivat al reprezentanţilor organizaţiilor sindicale reprezentative din instituţie, în ceea ce priveşte protecţia socială a salariaţilor.

(3) În cazul absenţei acordului scris motivat al părţii sindicale, organul ierarhic superior al angajatorului este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeaşi localitate sau judeţ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

**Art. 26.** (1) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierilor din unitate.

(2) La întocmirea planului de măsuri sociale, angajatorul este obligat să consulte reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceloraşi organizații sindicale.

**Art. 27.** (1) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, va elabora un proiect de concediere. Proiectul de concediere va fi înaintat organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, Inspectoratului Teritorial de Muncă şi Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă.

(2) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, organizațiile sindicale reprezentative la nivel de unitate sunt obligate să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris şi motivat.

(3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, angajatorul şi organizațiile sindicale reprezentative la nivel de instituție, vor stabili, de comun acord prin consultare, posturile reduse şi salariații care urmează să fie disponibilizați, precum şi criteriile de disponibilizare.

(4) Părțile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor ce nu țin de persoana salariatului, este evitarea angajărilor făcute neîntemeiat.

**Art.28.** În cazul în care s-au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a instituției, cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative din unitate cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

a) durata de preaviz;

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

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

**Art.29** Pentru luarea măsurilor de încetare a raporturilor de serviciu vor fi avute în vedere următoarele criterii:

a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeaşi instituție, se desface raportul de serviciu al salariatului cu venitul cel mai mic;

b) măsura să afecteze în ultimul rând salariatii care au calitatea de unic intretinator de familie, precum şi salariații care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

## CAPITOLUL IV
## MUNCA ŞI PROTECŢIA FEMEILOR

**Art.30.** Femeile au dreptul, conform legislaţiei interne şi convenţiilor internaţionale, la tratament egal cu bărbaţii, în situaţii egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

**Art.31.** (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea pe post şi salariul se vor stabili în funcţie de pregătire şi competenţă. Criteriul sexului nu poate fi o piedică la promovare.

**Art.32.** (1) Femeile gravide, începând cu luna a 5-a de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localităţi.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preşcolară, nu pot fi trimise în alte localităţi, pentru durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

**Art.33.** Femeile au dreptul la concediu prenatal şi postnatal, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum şi pentru creşterea copiilor, în condiţiile legii.

**Art.34.** Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere pentru creşterea copilului se va face pe acelaşi post.

**Art.35.** (1) Este interzisă destituirea din funcţia publică a salariaţilor în perioada cât se află în incapacitate temporară de muncă.

(2) Funcţionarii publici care au copii în întreţinere, precum şi cei cu probleme sociale deosebite vor fi protejati în cazul în care se propune reducere de personal.

(3) Femeile salariate, beneficiază de toate drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă.

**Art.36.** Salariata care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 1 an beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul şi vechimea în muncă.

**Art.37.** Angajatorul are obligatia de a asigura angajatelor gravide o dispensă pentru consultaţii prenatale de 16 ore /lună.

**Art.38.** Pentru asigurarea respectării demnităţii tuturor salariaţilor, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi expres de prevenire şi combatere a situaţiilor de violenţă, de hărţuire de orice tip, inclusiv de hărţuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii.

## CAPITOLUL V
## PERFECŢIONAREA PROFESIONALĂ

**Art.39**. (1) Părţile sunt de acord că pregătirea profesională este principalul mod de îmbunătăţire a activităţii administraţiei publice.

(2) Angajatorul recunoaşte rolul sindicatului în activitatea de pregătire profesională prin implicarea activă a acestuia în activitatea de pregătire, atât prin identificarea temelor necesare pregătirii profesionale, cât şi prin desemnarea de comun acord a grupelor de funcţionari care vor beneficia de programul de pregătire.

(3) Formarea profesională şi formarea profesională continuă vor cuprinde şi teme specifice domeniului de activitate, convenite între sindicat şi instituţie urmând ca acestea să fie ulterior comunicate către A.N.F.P.

(4) Părţile convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării profesionale a tuturor funcţionarilor publici prevăzându-se, în acest sens, sumele necesare acoperirii cheltuielilor cu pregătirea profesională.

## CAPITOLUL VI
## DISPOZIŢII FINALE

**Art.40.** (1) Funcţionarii publici au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în şedinţe şi la organizarea de manifestări culturale.

(2) Direcţia Generală de Asistenţă Socială şi Protecţia Copilului Prahova va reţine şi va vira în contul Sindicatului Liber al DGASPC Prahova cotizaţia membrilor săi pe statele lunare de plată, în cuantumul comunicat de conducerea acestuia. Orice modificare referitoare la numarul membrilor sau cu privire la cuantumul cotizaţiei va fi adusă la cunoştinţă angajatorului în timp util.

(3) Întrunirile sindicatului se vor face în timpul orelor de program cu acordul conducerii şi dacă activitatea instituţiei o permite, după program, cât şi în zilele de repaus, în funcţie de data acestora, fără a se considera ore suplimentare.

**Art.41.** Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Acord colectiv de muncă se asigură din bugetul de venituri şi cheltuieli al Direcţiei Generale de Asistenţă Socială şi Protecţia Copilului Prahova.

**Art.42.** În cazul în care, datorită insuficienţei fondurilor bugetare, se impune o renegociere a drepturilor prevăzute în prezentul acord, părţile vor proceda în consecinţă pentru a se putea încadra în noul buget.

**Art.43.** (1) Preşedintele sindicatului reprezentativ la nivelul unităţii, sau în lipsa acestuia, alt membru al biroului executiv sau secretarul, va participa la şedinţele de conducere ca invitat, pentru documentare şi consultanţă.

(2) La şedinţele în care se discută problemele funcţionarilor publici ai instituţiei cu privire la stabilirea numărului de personal, organizare, salarizare, condiţii de muncă, angajare şi regulamentul de ordine interioară, preşedintele sindicatului reprezentativ la

nivelul unității, sau în lipsa acestuia, alt membru al biroului executiv sau secretarul, va participa în mod obligatoriu.

**Art.44.** (1) Membrilor aleşi în organele de conducere ale Sindicatului Liber al DGASPC Prahova nu li se poate modifica raportul de serviciu, fără consultarea conducerii sindicatului.

(2) Membrii aleşi în organele de conducere ale Sindicatului Liber al DGASPC Prahova nu vor fi obstrucţionaţi, şicanaţi, ameninţaţi pentru acţiunile şi poziţiile acestora în activitatea sindicală pe care o desfăşoară sau în legătură cu aceasta.

**Art.45.** Prezentul Acord colectiv de muncă a fost încheiat astăzi, 09.06.2026, în 2 (doua) exemplare.

**Direcţia Generală de Asistenţă Socială şi Protecţia Copilului Prahova,**
**Director General,**
**ALBU SIMONA**

ROMÂNIA DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI CONSILIUL JUDEȚEAN PRAHOVA

**Director General Adjunct,**
**BERCEANU ADRIANA**

**Director General Adjunct,**
**ȘINDILĂ MIHAELA**

**Sindicatul Liber al DGASPC Prahova,**
**Preşedinte,**
**OPREA MONICA**

SINDICATUL LIBER D.G.A.S.P.C. PRAHOVA

**Comisia Paritară a DGASPC Prahova,**
**DINU NADIA**
**TĂNASE CARMEN**
**STOICA ANDREEA**
**JALBĂ CRISTINA**
**DINU LUMINIȚA**
**BOLOCANU ANDREEA**

**SERVICIUL JURIDIC CONTENCIOS ȘI ADOPȚII,**
**Șef Serviciu,**
**STANCIU ANDREEA**

**SERVICIUL RESURSE UMANE,**
**Consilier,**
**IONIȚĂ COSTIN**