



CONSILIUL JUDEȚEAN TULCEA	
DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI	
INTRARE	Nr. 13629
IEȘIRE	
Ziua 29	05
Luna	Anul 2018

ROMÂNIA

**CONSILIUL JUDEȚEAN TULCEA  
DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA  
COPILULUI**

---

Gavrilov Corneliu nr.120, Tulcea 820080; Tel: (0240) 517 455 Tel./ Fax: (0240) 516 466 E-mail : [secretariat@dgaspcti.ro](mailto:secretariat@dgaspcti.ro)  
Cont RO 15 TREZ 6415010 xxx 002138, Trezoreria Municipiului Tulcea, C.F. 9574414

**ACORD COLECTIV DE MUNCĂ  
LA NIVELUL DIRECTIEI GENERALE DE ASISTENȚA SOCIALA SI  
PROTECȚIA COPILULUI TULCEA 2018-2020**

În temeiul Legii nr. 62/2011, republicată, a dialogului social, a Legii nr. 188/1999 Republicată privind Statutul funcționarilor publici, a Legii 53/2003 republicată - Codul muncii cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr.153/2017 și a H.G nr.569/2017 se încheie prezentul Acord colectiv de munca între:

- 1. Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Tulcea - reprezentată de Director General, Marinov Gabriel -Teodosie și**
- 2. Reprezentanții funcționarilor publici din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Tulcea, numiți în continuare salariați.**

**CAPITOLUL I  
DISPOZIȚII GENERALE**

**Art. 1. (1)** Părțile, pe deplin egale și libere în negocierea acestui acord colectiv de muncă, se obligă să respecte prevederile acestuia.

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

(3) Prezentul acord colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.

(4) În sensul prezentului acord, termenul de unitate desemnează:

- Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Tulcea

(5) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

**Art. 2.** Prevederile prezentului acord colectiv de muncă se aplică și produc efecte în cadrul D.G.A.S.P.C. Tulcea.

**Art. 3.** Prezentul acord colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:

- condițiile de muncă și protecția muncii;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecție socială a salariaților, membri ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului acord și acordarea de facilități acestora;
- formarea și perfecționarea profesională;
- drepturile organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului acord colectiv de muncă;

**Art. 4. (1)** Orice cerere de modificare a prezentului acord la nivelul D.G.A.S.P.C. Tulcea, va face obiectul unei noi negocieri.

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

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

(4). Clauzele Acordului Colectiv de Munca 2018-2020 pot fi modificate și completate, pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori partile convin acest lucru, prin acte adiționale.

**Art. 5.** Modificările și completările aduse acordului produc aceleași efecte ca și acordul, de la data înregistrării lor la D.G.A.S.P.C. Tulcea

**Art. 6.** Suspendarea și/sau încetarea acordului colectiv de muncă au loc în condițiile legii.

**Art. 7. (1)** Aplicarea prevederilor acordului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului acordului colectiv de muncă se realizează prin consens.

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

**Art. 8.** Reprezentanții salariaților sunt obligați să asigure afișarea prezentului acord colectiv de muncă și a oricăror alte comunicări, la locurile convenite cu angajatorul astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul acestuia.

**Art. 9. (1)** Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului acord colectiv de muncă se va constitui comisia paritară la nivelul DGASPC Tulcea.

(2) Componenta, organizarea și funcționarea comisiei paritare se stabilesc conform anexei nr. 1.

(3) Angajatorul și reprezentanții salariaților, semnatori ai prezentului acord colectiv de muncă, sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiilor paritare.

**Art. 10. (1)** Declanșarea procedurii prevăzute la art. 9 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

(2) Adoptarea unei hotărâri de către comisia paritară împiedică sesizarea instanței de judecată, iar dacă sesizarea a avut loc, se va cere renunțarea la judecată.

**Art. 11. (1)** Reprezentanții angajatorului și reprezentanții salariaților semnatori ai prezentului acord colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

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

**Art. 12. (1)** Drepturile salariaților prevăzute în prezentul acord colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.

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

**Art. 13. (1)** Părțile se obligă, sub sancțiunea nulității absolute, ca în perioada de executare a prezentului acord colectiv de muncă să nu promoveze și să nu susțină acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din acordul colectiv de muncă, potrivit legii.

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

**Art. 14.** Presentul acord va fi adus la cunoștința salariaților de către reprezentanții salariaților.

**Art. 15. (1)** Presentul acord colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 2 ani de la data înregistrării lui la D.G.A.S.P.C. Tulcea.

**(2)** La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

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

## **CAPITOLUL II**

### **SECURITATEA SI SANATATEA IN MUNCA**

**Art. 16. (1)** Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituirea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă (art. 175 – 191 din Codul Muncii).

**(2)** Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii nr. 319/2006, a Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006, la nivelul unității vor fi desemnați reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă conform Procedurii nr. 1007/2007 și se va organiza Comitetul de securitate și sănătate în muncă, constituit din:

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

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

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

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

- c) măsuri de instruire și propagandă în domeniul protecției muncii;
- d) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu acordul reprezentanților organizațiilor sindicale;
- e) părțile sunt de acord că, în sistemul de asistență socială, condiții corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea bazei materiale a activității instructiv – educative, medicamentelor, materialelor sanitare, instrumentarului, aparaturii, documentelor specifice muncii, potrivit legii.

**Art. 17. (1)** Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

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

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

**Art. 18. (1)** Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

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

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

**Art. 19. (1)** În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

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

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

- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

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

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu reprezentanții salariaților precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

**Art. 21. (1)** Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu reprezentanții salariaților .

(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.

(4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

**Art. 22. (1)** Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

**Art. 23. (1)** Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea utilizării cu orice titlu a substanțelor și preparatelor periculoase pentru salariați.

(2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase,

pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

**Art. 24.** Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

**Art. 25. (1)** Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului.

**(2)** În cazul unor calamități sau în cazurile de forță majoră, fiecare salariat are obligația să participe la acțiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

**Art. 26.** În cazul apariției unor divergențe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori pentru prima solicitare a sindicatelor.

**Art. 27.** Cuantumul sporurilor de care beneficiază salariații sunt prevăzute în lege.

**Art. 28. (1)** Echipamentul de protecție și materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitate necesare în funcție de fondurile alocate cu aceasta destinație în buget.

**Art. 29. (1)** Angajatorul este obligat să asigure, la termenele legale și ori de câte ori este necesar, examinarea medicală gratuită și completă, precum și decontarea analizelor medicale necesare desfășurării activității profesionale ale salariaților.

**(2)** Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC, pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C (la cererea și cu acordul salariaților) precum și a oricăror teste la recomandarea medicului de medicina a muncii, în legătura cu activitatea depusă

**(3)** Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.

**Art. 30.** Normele generale și cele specifice de protecție a muncii sunt considerate de părți a fi minime și obligatorii.

**Art.31. (1)** Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator.

**(2)** La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecția muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

**Art. 32. (1)** Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecția muncii nu este suficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

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

**Art. 33.** (1) 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.

(2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajații din unitate, privind consecințele ce decurg din neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu în această situație, în acest sens evitându-se pe cât posibil să se pună în pericol viața și sănătatea beneficiarilor serviciilor de asistență socială.

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

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

**Art. 34.** Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.

**Art. 35.** Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

### **CAPITOLUL III**

#### **TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ**

**Art. 36.** (1) Durata normală a timpului de lucru pentru funcționarii publici este, de regulă, de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), programul de lucru se desfășoară, de regulă, de luni până joi, în intervalul orar 8<sup>00</sup>-16<sup>30</sup> iar vinerea în intervalul orar 8<sup>00</sup>-14<sup>00</sup>.

(2) Pentru orele lucrate din dispoziția conducătorului autorității sau instituției publice peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare funcționarii publici de execuție au dreptul la recuperare sau la plata majorată cu un spor de 100% din salariul de bază. Numărul orelor plătite cu sporul de 100% nu poate depăși 360 într-un an.)

**Art. 37.** Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- 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.

**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.

**Art. 39. (1)** Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare.

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

- a) pentru o vechime mai mica de 10 ani – 21 de zile lucrătoare;
- b) pentru o vechime mai mare de 10 ani – 25 de zile lucrătoare;

**Art. 40. (1)** Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

**(2)** Salariatul este obligat sa efectueze in natura concediul de odihna în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

**(3)** Efectuarea concediului de odihna se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea reprezentanților salariaților pentru programările colective, ori cu consultarea salariaților pentru programările individuale. Programarea se face pana la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

**(4)** Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar, obligatoriu, una dintre tranșe va fi de minim 10 zile lucrătoare.

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

(6) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în condițiile legii.

**Art. 41.** Concediul suplimentar de odihnă, de cinci zile lucrătoare, cuvenit salariaților, se acordă potrivit prevederilor art. 18 alin. (1) din H.G. nr.250/1992 - Republicata.

**Art.42.** Drepturile salariale curente cuvenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prevederilor legale.

**Art. 43. (1)** Salariații au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite, potrivit prevederilor legale, după cum urmează:

- a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria/cununia salariatului;
- b) 3 zile lucrătoare pentru nașterea unui copil;
- c) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria unui copil;
- d) 3 zile lucrătoare pentru decesul soțului/soției, rude/afini de până la gradul II inclusiv;
- e) 1 zi lucrătoare pentru controlul medical anual;
- f) donatorii de sânge, conform legii;

**Art. 44. (1)** Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată.

(2) Durata concediului fără plată se stabilește prin regulamentul intern.

#### CAPITOLUL IV

#### PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

**Art. 45.** Funcționarii publici au dreptul și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională.

**Art. 46. (1)** Autoritățile și instituțiile publice au obligația să prevadă în bugetul anual propriu sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor de perfecționare profesională a funcționarilor publici organizată la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice.

(2) Pe perioada în care funcționarii publici urmează forme de perfecționare profesională, beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care acestea sunt:

- a) organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice;

b) urmate la inițiativa funcționarului public, cu acordul conducătorului autorității sau instituției publice.

(3) Funcționarii publici care urmează forme de perfecționare profesională, a căror durată este mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în administrația publică între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de perfecționare profesională, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă.

(4) Funcționarii publici care au urmat forme de perfecționare profesională, în condițiile alin. (3), ale căror raporturi de serviciu încetează, potrivit dispozițiilor art. 97 lit. b), d) și e), ale art. 98 alin. (1) lit. f) și g) sau ale art. 99 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 188/1999, înainte de împlinirea termenului prevăzut sunt obligați să restituie contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și, după caz, drepturile salariale primite pe perioada perfecționării, calculate în condițiile legii proporțional cu perioada rămasă până la împlinirea termenului.

(5) Prevederile alin. (4) nu se aplică în cazul în care funcționarul public nu mai deține funcția publică din motive neimputabile acestuia.

(6) În cazul în care persoanele care au urmat o formă de perfecționare, dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie instituției sau autorității publice contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de autoritatea sau instituția publică.

**Art. 47.** Nu constituie forme de perfecționare profesională și nu pot fi finanțate din bugetul de stat sau din bugetul local studiile universitare sau studiile de doctorat.

**Art. 48.** Autoritățile și instituțiile publice au obligația să comunice anual Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în condițiile legii, planul de perfecționare profesională a funcționarilor publici, precum și fondurile prevăzute în bugetul anual propriu pentru acoperirea cheltuielilor de perfecționare profesională a funcționarilor publici, organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice.

## **CAPITOLUL XI**

### **DISPOZIȚII FINALE**

**Art. 49** (1) În anul 2018 se vor acorda vouchere de vacanță în conformitate cu prevederile OUG nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, ale HG nr. 215/2009 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea voucherelor de

vacanță și a Regulamentului de acordare a voucherelor de vacanță salariaților din instituție.

(2) Cuantumul voucherelor de vacanță acordate nu se ia în calcul la determinarea limitei prevăzute la art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017.

**Art. 50.** În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru unități, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului acord colectiv de muncă.

**Art. 51.** Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului acord colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul acord colectiv de muncă.

**Art. 52.** Drepturile prevăzute în prezentul acord colectiv de muncă vor fi acordate în limita bugetului anual și a prevederilor legale.

**Art. 53.** Prezentul acord colectiv de muncă, încheiat în 2 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Tulcea.

## Anexa nr. 1

### **REGULAMENTUL PRIVIND ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA COMISIEI PARITARE**

1. Comisia paritară va fi compusă din 6 reprezentanți ai organizației sindicale semnatară a prezentului ACM și 6 reprezentanți ai angajatorului. Membrii comisiei paritare sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului acord.

2. Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezența a  $\frac{3}{4}$  din numărul total al membrilor.

3. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.

4. Secretariatul comisiei va fi asigurat de angajator.

5. Comisia paritară este împuternicită să interpreteze prevederile acordului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unităților, la solicitarea uneia dintre părți.

**Anexa nr. 2**

Salariatii care isi desfasoara activitatea in cadrul D.G.A.S.P.C Tulcea vor primi un spor in cuantum de 15 % din salariul de baza pentru pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă, stabilit pe baza buletinului de determinare.

**DGASPC Tulcea**



Director general,  
Marinov Gabriel- Teodosie

Director general adjunct,  
Micu Laura Lăcrămioara

Director general adjunct,  
Lazăr Anca Cristina

Director general adjunct,  
Ionescu Adrian Ștefan

Șef SRUSRP  
Ghergulescu Mirela -Daniela

Secretar,  
Antoche Ruxandra

**Reprezentanții funcționarilor  
publici**

Uzunia Nastasia

Hila Valentina

Tatu Andreea

Burungiu Constanța

Vrămuleț Calin

Rămășescu Liliana