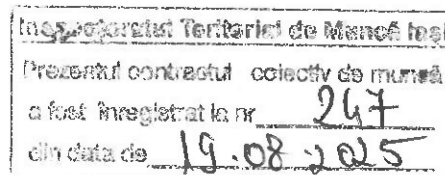


DIRECȚIA JUDEȚEANĂ  
DE EVIDENȚĂ A PERSOANELOR IAȘI

SINDICATUL SALARIAȚILOR  
DIN APARATUL PROPRIU AL  
CONSILIULUI JUDEȚEAN IAȘI

Nr. 7598 , 29.07.2025

Nr. 100 , 29.07.2025



### CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

În conformitate cu prevederile art. 95 din Legea nr. 367/2022 a dialogului social, cu modificările și completările ulterioare, ale O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, ale H.G. nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, cu modificările și completările ulterioare, ale Constituției României, republicată, ale Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 319/2006 privind Legea securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare, ale H.G. nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare „Administrație” din administrația publică locală și ale Legii nr. 199/1997 pentru ratificarea Cartei europene a autonomiei locale,

se încheie prezentul Contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

**1. Direcția Județeană de Evidență a Persoanelor Iași**, cu sediul în municipiul Iași, șos. Bucium, nr. 80, cod poștal 700285, telefon 0232/277201, fax 0232/277200, cod fiscal 17495311, cod CAEN 8411 – servicii de administrație publică generală, reprezentată prin d-na Maria Carla Lozneau, director executiv, în calitate de Angajator, de pe o parte,



**2. Salariații cu contract individual de muncă din cadrul Direcției Județene de Evidență a Persoanelor Iași,** reprezentați de dl. Raul Constantin Fanaragiu Gângă, președinte al Sindicatului Salariaților din Aparatul Propriu al Consiliului Județean Iași, cu sediul în localitatea Iași, bulevardul Ștefan cel Mare și Sfânt nr. 69, înființat în baza sentințelor civile nr. 30/16.02.1998, nr. 14/23.03.2007 și nr. 69/10.07.2024 pronunțate de Judecătoria Iași, afiliat la Federația Națională a Sindicatelor din Administrație (F.N.S.A.), sindicat reprezentativ conform sentinței civile nr. 9RZ/06.08.2024 pronunțate de Tribunalul București.

### **OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ**

Prezentul Contract colectiv de muncă are ca scop desfășurarea corespunzătoare a activității instituției, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor, precum și asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor salariaților, izvorâte din raporturile juridice de muncă. Obiectul prezentului act îl constituie negocierea colectivă a drepturilor salariale, în limita celor prevăzute în actele normative în vigoare, și a obligațiilor părților, stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru, perfecționarea profesională, evenimente deosebite, precum și măsuri referitoare la sindicat și la protecția celor aleși în organele de conducere ale sindicatului.

### **CAPITOLUL I**

#### **DISPOZIȚII GENERALE**

**ART. 1** (1) În sensul prezentului contract, termenul de Angajator desemnează pe cel care angajează, respectiv, Direcția Județeană de Evidență a Persoanelor Iași.

(2) Termenul salariat desemnează persoana fizică ce prestează muncă pentru și sub autoritatea Angajatorului, în schimbul unei remunerații denumite salariu, în baza unui contract individual de muncă, încheiat pe perioadă nedeterminată/determinată.

(3) 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** Prezentul contract de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:



- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă;
- b) condițiile de muncă și protecția muncii;
- c) alte drepturi salariale;
- d) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- e) alte măsuri de protecție socială a salariaților și acordarea de facilități acestora;
- f) formarea și perfecționarea profesională;
- g) drepturile organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă;
- h) obligațiile salariaților și ale Angajatorului.

## CAPITOLUL II

### ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

**ART. 3** Prezentul Contract colectiv de muncă se încheie pe durată de 2 ani.

**ART. 4** Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații.

**ART. 5** Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia, ținând cont și de prevederile legale în vigoare.

**ART. 6 (1)** Executarea prezentului Contract colectiv de muncă este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin acord atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

(2) Clauzele Contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării acestuia, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru. Noul Contract colectiv de muncă este considerat nul de drept dacă modificarea este rezultatul unei presiuni exercitate de o parte asupra celeilalte părți în scopul acceptării solicitării de modificare. Nulitatea se constată de instanța de contencios administrativ competentă, în condițiile legii.

**ART. 7** Părțile convin ca în perioada negocierilor Contractului colectiv de muncă, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării Contractului colectiv de muncă, să nu se efectueze concedieri din motive neimputabile funcționarilor publici și să nu declanșeze greve.

**ART. 8** (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție, a unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor.

(2) La recrutarea, promovarea și destituirea salariaților, precum și la stabilirea drepturilor individuale, Angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament egal pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri politice, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efecte strângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din acordurile privind raporturile de muncă.

**ART. 9** (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care sunt recunoscute de legislația în vigoare.

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

(3) Interpretarea clauzelor Contractului colectiv de muncă se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun. Dacă și după aceasta există divergențe, interpretarea clauzelor se va face în sensul favorabil salariaților.

**ART. 10** Suspendarea și încetarea Contractului colectiv de muncă pot interveni în cazurile și condițiile reglementate de Legea nr. 367/2022 și Legea nr. 53/2003.

**ART. 11** Clauzele prezentului Contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin toate părțile semnatare, conform Legii nr. 367/2022.

**ART. 12** (1) Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă sunt minime și obligatorii pentru Angajator și angajați.

(2) Modificările aduse Contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional, semnat de toate părțile care au încheiat prezentul contract. Actul adițional se transmite în scris părților semnatare, producând efecte conform legii.

**ART. 13** Angajatorul este obligat să asigure afișarea Contractului colectiv de muncă pe site-ul propriu, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

**ART. 14** Aplicarea Contractului colectiv de muncă poate fi suspendată în condițiile legii sau în caz de forță majoră.

**ART. 15** Contractul colectiv de muncă încetează:

- a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;
- b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;
- c) prin acordul părților.

**ART. 16** (1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract colectiv de muncă atrage răspunderea părții în culpă.

### CAPITOLUL III

#### ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

##### III.1 ÎNCHEIEREA COONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**ART. 17** Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare. Normele de muncă se stabilesc cu respectarea prevederilor legale și a contractului colectiv de muncă aplicabil.

**ART. 18** (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractului colectiv de muncă încheiate la nivelul Angajatorului.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, Angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate. În situația în care nu există sindicat reprezentativ va participa un reprezentant al sindicatului afiliat la o federație reprezentativă

**ART. 19** (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații, denumite

salariu.

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative și prin prezentul Contract colectiv de muncă.

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute prin Codul muncii sau prin legi speciale. În ambele cazuri, salariatul poate fi asistat de reprezentantul desemnat al sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnatară a prezentului Contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractului de la nivelul Direcției generale și va fi modificat, dacă este cazul, prin acte adiționale.

(5) Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

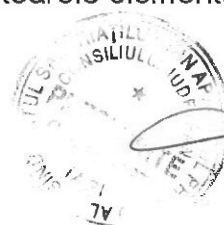
(7) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate, profesie și în sectorul public de asistență socială, în condițiile legii.

**ART. 20** (1) Vechimea în specialitate / vechimea în muncă este vechimea dobândită în temeiul unui contract individual de muncă, al unui raport de serviciu sau ca profesie liberală, demonstrată cu documente corespunzătoare de către persoana care a desfășurat o activitate într-o funcție de specialitate corespunzătoare profesiei sau specializării sale. Constituie vechime în specialitate și vechimea dobândită în temeiul unui contract individual de muncă, raport de serviciu sau ca profesie liberală în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în alte state cu care România a încheiat convenții de recunoaștere reciprocă a acestor drepturi.

(2) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, Angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită salariatul cu privire la toate clauzele pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(3) Salariatul va fi informat cu privire la cel puțin următoarele elemente:

a) identitatea părților



- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri
- c) sediul Angajatorului
- d) funcția/ocupația, conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, și atribuțiile postului
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul Angajatorului
- f) riscurile specifice postului
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână
- m) indicarea contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului
- n) durata perioadei de probă, după caz
- o) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator
- p) suportarea din inițiativa angajatorului, în condițiile legii, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia.

(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția modificărilor prevăzute de lege care nu impun încheierea actelor adiționale la contractele individuale de muncă.

**ART. 21** Încadrarea salariaților se face numai prin concurs, examen sau alte modalități prevăzute de legislația în domeniu.

**ART. 22** Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa Angajatorului în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără consultarea Sindicatului, în ceea ce privește protecția socială a salariaților, cu



respectarea legislației în vigoare.

### III.2 EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**ART. 23** Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre Angajator și salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere și sunt stipulate în cadrul prezentului Contract colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă.

**ART. 24** Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul Contract colectiv de muncă, orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul Contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

**Art. 25** Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal
- c) dreptul la concediu de odihnă anual
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament
- e) dreptul la demnitate în muncă
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă
- g) dreptul la acces la formarea profesională
- h) dreptul la informare și consultare
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă
- j) dreptul la protecție în caz de concediere
- k) dreptul la negociere colectivă și individual
- l) dreptul de a participa la acțiuni collective
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat
- n) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator
- o) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

**Art. 26** Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului
- b) obligația de a respecta disciplina muncii



- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă
- d) obligația de fidelitate față de Angajator în executarea atribuțiilor de serviciu
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

**Art. 27** Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

**Art. 28** Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă
- d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să





reține și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii

- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

### III.3 MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**ART. 29** (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract și de legislația în vigoare.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

- a) durata contractului
- b) locul muncii
- c) felul muncii
- d) condițiile de muncă.

**ART. 30** (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de Codul muncii, precum și de prezentul Contract colectiv de muncă, astfel:

- a) Angajatorul poate informa/consulta Sindicatul în legătură cu intenția de detașare a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat, în altă unitate
- b) în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul Sindicatului pentru a-l susține în fața Angajatorului
- c) pe perioada detașării, salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare
- d) pe perioada detașării, salariatul păstrează calitatea de membru al Sindicatului, cu toate drepturile și obligațiile corelative
- e) pe perioada detașării, Angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în

contul Sindicatului toate cotizațiile acestuia.

(2) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se face în altă localitate decât cea de domiciliu a salariatului sau în altă localitate decât cea în care se află locul de muncă al acestuia, angajatorul va suporta cheltuielile de transport ale salariatului.

(3) Pentru perioada de delegare, angajatorul va asigura salariatului o indemnizație de delegare, conform prevederilor legale în vigoare.

**ART. 31** Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului.

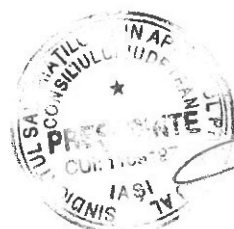
### III.4 SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**ART. 32** (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

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

**ART. 33** Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
  - b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
  - c) carantină;
  - d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
  - e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat
  - f) forță majoră;
  - g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
  - h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- în alte cazuri expres prevăzute de lege.



**ART. 34** Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani
- c) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale și organizațiilor sindicale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului
- d) participare la grevă
- e) concediu paternal
- f) concediu de acomodare.

**ART. 35** Salariații au dreptul la concedii fără plată în următoarele situații:

- a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată
- b) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate -, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății
- c) pentru alte situații, până la 1 an, cu acordul organizației sindicale din care face parte, afiliată uneia dintre federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă
- d) în toate cazurile menționate mai sus, solicitarea pentru efectuarea concediului fără plată se va face cu cel puțin 10 de zile lucrătoare cu acordul reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau în lipsa acestora, a sindicatelor afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă



**ART. 36** Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă și irevocabilă a hotărârii judecătorești
- b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare
- c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă
- d) pe durata detașării
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor
- f) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență
- g) în cazurile prevăzute la lit. a), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului, actualizată cu rata inflației.

### **III.5 ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**ART. 37** Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege

**ART. 38** Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care Angajatorul și-a încetat existența conform legii;



- b) la data rămânerii definitivă a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a Angajatorului persoană fizică
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare
- f) ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția
- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată.

**ART. 39** (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește



drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

**ART. 40** Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului. Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

**ART. 41** Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului nu poate fi făcută din inițiativa Angajatorului fără acordul scris și motivat al Sindicatului în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

**ART. 42** Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale
- c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 39 alin. (1), art. 85 și art. 194 alin. (2) din Legea nr. 53/2003.

**ART. 43** Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii
- b) pe durata concediului pentru carantină
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere
- d) pe durata concediului de maternitate
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, salariații nu pot fi concediați pentru necorespondere profesională la locul de muncă, pe o perioadă de minim 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7



ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani

- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat
- h) pe durata efectuării concediului de odihnă
- i) pe perioada concediului fără plată
- j) pe durata concediului de acomodare
- k) pe durata concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în condițiile legii.

**ART. 44** Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea Sindicatului în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, Contractul colectiv de muncă sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară
- b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat
- c) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat
- d) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală

**ART. 45** Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către Angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul Contract colectiv de muncă.

**ART. 46** Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

**ART. 47** Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor



beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

**ART. 48** În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

**ART. 49** Dispoziția de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea
- b) durata preavizului
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant.

**ART. 50** Decizia de concediere se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă. Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

**ART. 51** Concedierea dispusă cu nerespectarea prevederilor legale și ale prezentului contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

**ART. 52** În caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere. În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.

**ART. 53** Nelegalitatea dispoziției de concediere se constată de către instanța de judecată, care, la solicitarea salariatului, va putea dispune și repunerea părților în situația anterioară emiterii actului de concediere.

**ART. 54** (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică Angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție,



respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(4) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele, în această perioadă salariatul este obligat să își îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.

(5) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.

## CAPITOLUL IV

### CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIA MUNCII

**ART. 55** Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituirea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă. Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea măsurilor în domeniul securității și sănătății în muncă, Angajatorul va avea în vedere următoarele principii:

- 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 în domeniul protecției muncii
- d) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu acordul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract

**ART. 56** Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. Dacă Angajatorul apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu. Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.

**ART. 57** Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

- a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile Angajatorului
- b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități



- c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
- d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

**Art. 58** Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, angajatorul are obligația de a:

- a) efectua instructajele de sănătate și securitate a muncii la angajare, periodic și la schimbarea locului de muncă;
- b) verifica periodic instalațiile electrice, de încălzire și tehnica de calcul utilizată;
- c) echipamentul de securitate și sănătate a muncii necesar;
- d) asigura câte 2 – 4 litri/persoană de apă, în perioadele cu temperaturi ridicate extreme, care depășesc +37°C sau, corelate cu condițiile de umiditate mare, pot fi echivalate cu acest nivel.
- e) asigura serviciul de medicina muncii în mod gratuit.

**ART. 59** (1) 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 acestora.

(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. 60** (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea periodică a angajaților în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2) 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, înainte de începerea efectivă a activității.

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

(4) Timpul alocat instruirii salariaților în domeniul protecției muncii este considerat timp de muncă.

**Art. 61** (1) Părțile vor respecta normele de protecția muncii, asigurând condiții optime de muncă care să conducă la evitarea producerii accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Salariații au următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de securitate și sănătate a muncii specifice activității 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 și sănătate a muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;
- d) să anunțe în cel mai scurt timp când observă o defecțiune la instalația electrică, alimentarea cu gaze naturale sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- e) să nu fumeze în locurile în care acest lucru este interzis;
- f) să anunțe șeful ierarhic despre absența de la locul de muncă, în termen de 24 de ore de la data când a intervenit incapacitatea temporară de muncă.

**Art. 62** (1) Părțile se obligă să asigure un regim de protecție adecvată a muncii salariaților.

(2) Părțile asumă principiul european al armonizării vieții profesionale cu viața de familie ca unul dintre elementele centrale ale creșterii calității vieții profesionale a angajaților, cu respectarea prevederilor legale.

**Art. 63** (1) 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 V

### V.1 SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

**Art. 64** (1) Pentru activitatea desfășurată, salariații au dreptul la salariu, prime, sporuri, indemnizații, alocații și alte adaosuri la salariile de bază prevăzute de legislație sau care decurg din hotărâri judecătorești.

(2) Salariul brut cuprinde salariul de bază, sporurile, indemnizațiile, compensațiile, precum și celelalte elemente ale sistemului de salarizare, corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar.

(3) Pentru salariații din cadrul familiei ocupaționale "Administrație", salariile de bază se stabilesc prin hotărâre a Consiliului Județean Iași.

(4) Nomenclatorul funcțiilor necesare desfășurării activităților specifice fiecărei instituții sau autorități a administrației publice locale, precum și ierarhia funcțiilor sunt prevăzute în Legea nr. 153/2017.

(5) Stabilirea salariilor lunare se realizează de către Angajator, cu respectarea prevederilor art. 25 din Legea nr. 153/2017.

(6) Nivelul veniturilor salariale se stabilește, în condițiile legii, fără a se depăși nivelul indemnizației lunare a vicepreședintelui Consiliului Județean Iași, cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.

**Art. 65** (1) Pentru munca prestată fiecare angajat are dreptul la un salariu de bază conform grilei de salarizare aprobate prin hotărâre a Consiliului Județean Iași.

(2) Salariul de bază nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.

**Art. 66** (1) Plata salariilor se face lunar în data de 10 a lunii.

(2) La salariul stabilit se vor aplica toate compensările stabilite prin reglementări legale.

(3) Salariații vor primi, în condițiile legii, indemnizații de hrană reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată.

(4) Salariații vor primi, în condițiile legii, vouchere de vacanță, cu încadrarea în prevederile bugetare.

**Art. 67** Angajatorul va deconta salariaților care folosesc în mod obișnuit un echipament cu ecran de vizualizare pe o durată semnificativă a timpului normal de lucru achiziția de dispozitive de corecție speciale, în limita sumei de 500 lei/persoană.

**Art. 68** Angajarea, promovarea în clasă și trecerea la o gradație corespunzătoare vechimii în muncă se fac cu respectarea prevederilor legale.

## V.2 TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE REPAUS

**Art. 69** (1) Modul de planificare a programului de lucru pe ore și zile se stabilește de Angajator.

(2) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care angajatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

(3) Angajatorul are un program de muncă de 40 de ore pe săptămână, repartizat după cum urmează:

- 8,5 ore pe zi în zilele de luni, marți, miercuri și joi, între orele 07:30 și 16:00
- 6 ore pe zi în ziua de vineri, între orele 07:30 și 13:30

(4) La cererea lor, funcționarii publici care au în îngrijire copii preșcolari și școlari au dreptul să opteze pentru un program flexibil, cu alte ore de începere și terminare a activității, cu aprobarea directorului executiv.

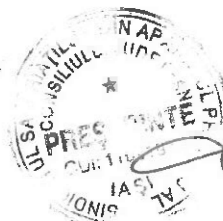
(5) Pentru rezolvarea unor probleme personale, funcționarii publici pot beneficia de un program flexibil pentru motive temeinice, pe o perioadă limitată, la cererea lor, cu aprobarea directorului executiv.

**Art. 70** (1) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, stabilit în cadrul instituției, sunt considerate ore suplimentare.

(2) Pentru munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se aplică prevederile Legii nr. 153/2017.

(3) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care angajatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice anterioare lunii în curs, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(4) Munca suplimentară se compensează cu ore libere plătite.



(5) Pentru prevenirea sau înlăturarea unor calamități naturale ori ale altor cazuri de forță majoră, angajatul are obligația de a presta activitatea cerută de angajator.

### V.3 CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILELE LIBERE PLĂTITE

**Art. 71** (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) Concediul de odihnă se acordă, conform legii, în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează:

- a) 21 zile lucrătoare – până la 10 ani vechime în muncă
- b) 25 zile lucrătoare – peste 10 ani vechime în muncă.

(4) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin acordul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(5) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă se consideră perioade de activitate prestată.

(6) 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 funcționarul public 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.

(7) Funcționarul 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.

(8) În cazul în care ambii soți lucrează în cadrul instituției, aceștia au dreptul la efectuarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.



(9) În cazul în care funcționarul are bilet de odihnă și tratament, va beneficia de concediu de odihnă în perioada când are bilet, indiferent de programarea concediului, dacă solicită acest lucru cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data începerii concediului de odihnă.

**Art. 72** – (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

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

**Art. 73** (1) 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.

(2) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (1) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

**Art. 74** (1) 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 acordul colectiv de muncă. Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

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

(3) Salariatul poate renunța la efectuarea totală sau parțială a concediului de odihnă aprobat, prin mențiune în acest sens pe cererea de concediu.

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

**Art. 75** (1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor Salariatului 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, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a Salariatului.

(2) Pe durata perioadei prevăzute la alin. (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

**Art. 76** (1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

(4) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată.

**Art. 77** Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea nr. 210/1999.

**Art. 78** În afara concediului de odihnă, salariații mai au dreptul, în condițiile legii, la zile de concediu plătit în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea sau căsătoria unui copil – 3 zile lucrătoare;
- c) decesul soției/soțului salariatului sau al unei rude de până la gradul al III-lea a salariatului ori a soțului/soției acestuia, inclusiv – 3 zile lucrătoare;
- d) donarea de sânge – 1 zi lucrătoare, în ziua donării;
- e) pentru consultații prenatale – până la 16 ore lucrătoare pe lună, în condițiile legii.

**Art. 79** Conform art. 147 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii și a art. 18 din H.G. 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, salariații care lucrează în condiții periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată de 5 zile lucrătoare.

Prevederile legale referitoare la concediul de odihnă acordat anual salariaților din administrația publică, reglementate de H.G. nr. 250/1992, se aplică în mod



corespunzător și în cazul concediului de odihnă suplimentar.

**Art. 80** În scopul urmăririi aplicării prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă, salariații care au calitatea de membri în comitetul sindical beneficiază, pentru activitatea sindicală, de reducerea programului de lucru cu 3 zile/lună.

#### V.4 CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

**Art. 81** (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda la cererea motivată a salariatului, pentru un interes personal, în alte cazuri decât cele prevăzute la art. 51 și art 52 din Legea 53/2003 privind Codul muncii, pe o durată cumulată de cel mult 2 ani în perioada valabilității contractului individual de muncă. Durata suspendării se stabilește prin acordul părților și nu poate fi mai mică de 30 de zile. Cererea se depune cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de data de la care se solicită suspendarea contractului individual de muncă de către salariat.

(2) În vederea emiterii dispoziției de reluare a activității, cu 15 zile înainte de data încetării motivului de suspendare prin acordul părților, dar nu mai târziu de data luării la cunoștință de motivul încetării suspendării, salariatului informează în scris directorul executiv despre acest fapt.

(3) Acordarea concediului fără plată se face de către Angajator, la solicitarea salariatului.

### CAPITOLUL VI

#### FORMAREA PROFESIONALĂ

**Art. 82** (1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează, se perfecționează sau își actualizează cunoștințele profesionale și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.

(2) Dobândirea unei specializări și/sau lărgirea domeniului de competență a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.

(3) Activitatea de formare și perfecționare profesională cuprinde și domeniul relațiilor de muncă, management, dreptul la asociere și libertățile sindicale și patronale.

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a persoanelor din conducerea sindicatelor cu raportul de muncă/contractul individual de muncă suspendat pe perioada mandatului.

(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și

suportată pe cheltuiala angajatorului potrivit legii.

**Art. 83** (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă
- b) obținerea unei calificări profesionale
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale
- f) prevenirea riscului șomajului
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale și de formare.

**Art. 84** Pe perioada în care salariații 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 salariatului, cu consultarea sindicatului, cu acordul conducătorului instituției.

**Art. 85** Angajații 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 unitate între 3 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de perfecționare profesională, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă.

**Art. 86** (1) 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 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.

(2) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa

profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

**Art. 87 (1)** 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.

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

- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență
- b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat
- c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

**Art. 88 (1)** Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă
- c) stagii de practică și specializare în țară și străinătate
- d) formare individualizată
- e) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat
- f) formarea organizată de partenerii sociali în domeniul relațiilor de muncă și al dialogului social.

**Art. 89** Angajatorul stabilește următoarele:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea planului anual și controlul aplicării acestuia
- b) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară
- c) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de



împlinirea termenului prevăzut în actul adițional.

**Art. 90** (1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin acord între angajator și sindicat.

(3) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru salariați, conform legii, cu consultarea sindicatului.

(4) Participarea la cursuri se va face în baza evidentelor furnizate de angajator cu consultarea sindicatului.

(5) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (3), se suportă de către angajator.

**Art. 91** (1) Participarea la cursuri de formare profesională, cu scoaterea din activitate la cererea salariatului, poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

(4) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

**Art. 92** În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului.

**Art. 93** Salariații care au urmat cursuri de formare profesională pot primi, în afara salariului corespunzător locului de muncă, și alte avantaje pentru formarea profesională.

**Art. 94** (1) Salariații au dreptul să beneficieze de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

**Art. 95** (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

**Art. 96** (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracțional în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

**Art. 97** (1) În cazul în care Angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

(2) În situația prevăzută la alin. (1), indemnizația de concediu va fi cea prevăzută pentru concediul de odihnă.

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

**Art. 98** Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

**Art. 99** (1) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați

b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către Angajator.

## CAPITOLUL VII

### DISPOZIȚII FINALE

**Art. 100** (1) Părțile semnatare ale prezentului contract, în calitate de parteneri sociali permanenți, recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprimă civilizat, utilizându-se un limbaj adecvat.

(2) Angajatorul recunoaște dreptul Sindicatului de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea lor și de a-și formula programe proprii de acțiune, în condițiile legii.

(3) Este interzisă orice intervenție a angajatorului de natură a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).

(4) Angajatorul se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale existente și față de reprezentanții sau membrii acestora.

(5) Angajatorul se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

(6) La cerere, membrul de sindicat poate fi asistat de sindicatul din care face parte în cadrul cercetărilor desfășurate de organizațiile profesionale.

**Art. 101** (1) Angajatorul se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecției personalului de amenințări/agresiuni fizice sau verbale din partea beneficiarilor, aparținătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.

(2) Părțile recunosc că salariații nu-și pot desfășura activitatea în parametrii contractuali dacă lucrează în condiții de amenințări/agresiuni fizice și/sau verbale.

**Art. 102** (1) Angajatorul recunoaște exercitarea libertății de opinie a fiecărui salariat în conformitate cu legislația și cu prevederile prezentului Contract colectiv de muncă și se obligă să adopte o poziție imparțială față de Sindicat.

(2) Angajatorul se obligă să asigure, la cererea Sindicatului, accesul la documentele necesare pentru negocierea Contractului colectiv de muncă, accesul la



urmărirea aplicării dispozițiilor acestuia și la documentele privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă, protecția muncii și asigurării protecției sociale.

**Art. 103** Angajatorul are obligația de a invita Sindicatul să participe la ședințele în care se discută problemele salariaților cu privire la condițiile de muncă și regulamentul intern, precum și probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv ale funcționarilor publici.

**Art. 104** (1) Conflictele de muncă ce apar în derularea raporturilor de muncă se soluționează conform reglementărilor legale în vigoare.

(2) Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raportului de muncă sau a Contractului colectiv de muncă vor fi soluționate conform legislației în vigoare numai după consultarea Sindicatului.

**Art. 105** Răspunderea angajaților pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu atribuțiile funcției pe care o ocupă se angajează potrivit legii.

**Art. 106** (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili potrivit prevederilor legale.

(2) Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă sunt minime și obligatorii pentru Angajator.

(3) Angajatorul și Sindicatul sunt obligați să se consulte și să se informeze în toate situațiile referitoare la raporturile de muncă ale salariaților.

(4) Aplicarea prevederilor Contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare. Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești competente.

**Art. 107** Dispozițiile prezentului Contract colectiv de muncă se întregesc cu orice alte acte normative în vigoare.

**Art. 108** Cotizația plătită de către salariați care și-au declarat adeziunea scrisă la Sindicat va fi reținută de Angajator pe statul de plată și virată în contul Sindicatului.

**Art. 109** Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă constituie informații de interes public și se aduc la cunoștința publicului din oficiu, prin afișare la sediul Angajatorului și prin publicarea pe pagina de internet la secțiunea dedicată informațiilor de interes public.

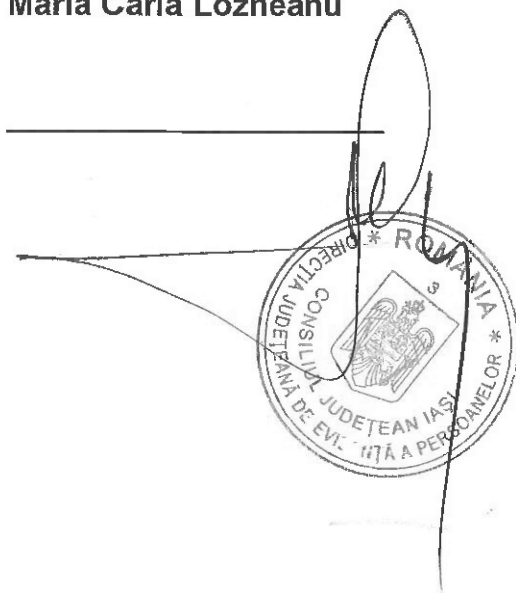
**Art. 110** (1) Prezentul Contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de 2 ani.

(2) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de prezenta lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

Prezentul Contract colectiv de muncă a fost încheiat astăzi, 29.07.2025, în 3 (trei) exemplare.

**Direcția Județeană de Evidență  
a Persoanelor Iași**

**Director executiv  
Maria Carla Lozneau**



A circular official stamp of the Direcția Județeană de Evidență a Persoanelor Iași. The stamp features the coat of arms of Romania in the center, surrounded by the text "ROMANIA" at the top and "Județean Iași" at the bottom. The outer ring of the stamp contains the text "DIRECȚIA JUDEȚEANĂ DE EVIDENȚĂ A PERSOANELOR". A handwritten signature is written over the stamp.

**Sindicatul Salariaților din Aparatul  
Propriu al Consiliului Județean Iași**

**Președinte  
Raul Constantin Fanaragiu Gângă**



A handwritten signature, likely of the President of the Syndicate of Salaried Employees, Raul Constantin Fanaragiu Gângă.