

CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIESTI
ADMINISTRATIA SERVICIILOR SOCIALE COMUNITARE
Ploiesti, Piata Eroilor nr. 1A, cod postal: 100316, cod fiscal: 2843566
Tel.: 0244/527.191, fax: 0244/527.192, e-mail: office@assecploiesti.ro



ACT ADITIOINAL NR. 1 la
CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVEL DE UNITATE
ADMINISTRATIA SERVICIILOR SOCIALE COMUNITARE
PE ANII 2023-2025
INREGISTRAT LA ITM PRAHOVA SUB NR. 16/10.02.2023

Incheiat in baza prevederilor art. 97, alin. (5) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificarile si completarile ulterioare si ale art. 5, alin. (1) din Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate Administratia Serviciilor Sociale Comunitare pe anii 2023-2025, inregistrat la ITM Prahova sub nr. 16/10.02.2023

Intre:

ADMINISTRATIA SERVICIILOR SOCIALE COMUNITARE, cu sediul in: Ploiesti, Piata Eroilor, nr. 1A, cod fiscal: 2843566, reprezentata prin **d-l Dinu Ion Dan, Director General**, în calitate de ordonator terțiar de credite, pe de o parte, denumită în continuare **ANGAJATOR / ASSC Ploiesti**

și

SALARIAȚII reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 367/2022, prin:

- 1) **Sindicatul Administratiei Publice si Asistentei Sociale "Alexandru Ioan Cuza"**, cu sediul in Ploiesti, str. Turnatorului, nr. 1, jud. Prahova, CIF: 46435658, reprezentat legal prin **dl. RADU FLORIAN CONSTANTIN – Președinte**;
 - 2) **Sindicatul Liber MASSA Ploiesti**, cu sediul in Ploiesti, str. Victoriei, nr. 10, CIF: 27706173, reprezentat legal prin **dl. BOGDAN ANDREI – Presedinte**;
 - 3) **Sindicatul SOLIDARITATEA SANITARA Prahova**, cu sediul in Ploiesti, str. Gageni, nr. 100, CIF: 13619298, reprezentat legal prin **dna. CONSTANTIN DANIELA – Presedinte**;
 - 4) **Sindicatul Liber al Asistentilor Personali ai Persoanelor cu Handicap Bucuresti**, cu sediul in Bucuresti, sector 6, str. Nera, nr. 2, bl. OD5, sc. 6, et.1, ap. 206, CIF: 16038346, reprezentat legal prin **dna. VICTORIA HAGIAN – Presedinte**;
- denumite în continuare organizații sindicale;

În urma negocierilor desfășurate în conformitate cu prevederile legale în vigoare, partile convin semnarea prezentului Act aditional la Contractul colectiv de muncă.



CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIESTI
ADMINISTRATIA SERVICIILOR SOCIALE COMUNITARE
Ploiesti, Piata Eroilor nr. 1A, cod postal: 100316, cod fiscal: 2843566
Tel.: 0244/527.191, fax: 0244/527.192, e-mail: office@asscploiesti.ro

Art. 1 - Se completeaza art. 16, alin. (2) cu urmatoarele zile nelucratoare:

- > 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- > 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul.

Art. 2 - Se completeaza art. 20, alin. (1) cu urmatoarele prevederi: Pentru personalul medical care lucreaza in cabinetele medicale, durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat în funcție de vechimea în muncă astfel:

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

Concediile de odihnă de la pct. b), c), d), e) și f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate până la maximum 8 zile aferente vechimii de 40 ani în aceeași unitate. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.

Art. 3 - Se completeaza art. 21, cu alin. (5), cu urmatorul continut: Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru personalul care utilizează materiale dentare (alte substanțe preparate cu solvenți aromatici).

Art. 4 - Se modifica prevederile art. 24, alin. (1), lit. d), acesta urmand a cuprinde: 5 zile lucratoare la decesul soțului/soției, copilului, parintilor, socrilor, surorilor/fratilor, bunicilor.

Art. 5 - Se completeaza art. 24, alin. (1), cu urmatoarele zile libere platite, in conformitate cu prevederile art. 143 din Codul Muncii:

- i) 1 zi lucratoare - pentru ziua de nastere a salariatului;
- j) 1 zi lucratoare - pentru Ziua mondiala a asistentei sociale, in a treia zi de marți din luna martie, pentru personalul altul decat cel prevazut la lit. k);
- k) 1 zi lucratoare - pentru Ziua Mondială a Sănătății, în ziua de 7 aprilie, pentru personalul medical care lucreaza in cabinetele medicale.

Acestea se pot efectua in termen de maximum 30 de zile de la data respectivei zile, prin cerere scrisa, fara posibilitatea de reportare in anul urmator.

Art. 6 - Se completeaza art. 30, cu alin. (2) avand urmatorul continut: Angajatorul are obligatia actualizarii Buletinului de determinare prin expertizarea conditiilor de munca, conform HG nr. 569 din 4 august 2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de munca, a categoriilor de personal, marimea concreta a sporului pentru conditii de munca, precum si conditiile de acordare a acestuia pentru familia ocupationala de functii bugetare "Administrație" din administratia publica locala si HG nr. 153 din 29 martie 2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de munca, a categoriilor de personal, a marimii concrete a sporului pentru conditii de munca prevazut in anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017

CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIESTI
ADMINISTRATIA SERVICIILOR SOCIALE COMUNITARE
Ploiesti, Piata Eroilor nr. 1A, cod poștal: 100316, cod fiscal: 2843566
Tel.: 0244/527.191, fax: 0244/527.192, e-mail: office@assecploiesti.ro

privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială", conform normelor legale în vigoare.

Art. 7 - Se completeaza art. 34, cu alin. (4) avand urmatorul continut: Angajatorul are obligatia de a cumpara/deconta salariatilor dispozitive de corectie (ochelari), daca sunt indeplinite cumulativ urmatoarele conditii:

- activitatea prestata de salariat implica un echipament cu monitor, pe o durata semnificativa;
- in cadrul examenului medical efectuat de medicul de medicina muncii sau in cadrul examenului medical efectuat de medicul oftalmolog la care salariatul este trimis de medicul de medicina muncii se stabileste ca salariatul necesita ochelari de vedere pentru a preveni sau corecta dificultatile vizuale in raport cu activitatea care implica un echipament cu monitor;
- prevenirea sau corectarea dificultatilor vizuale sa nu poate fi realizata prin purtarea aparatelor de protectie normale.

Art. 8 - Se completeaza art. 59, alin. (2), cu urmatoarele prevederi: În cazul personalului medical, conform CCM la nivel de sector Sanatate pe anii 2023-2025, angajatorul va acorda salariatilor concediați compensații bănești, sub conditia asigurarii fondurilor de catre Ministerul Sanatatii:

- pentru vechime 0-5 ani: 5 salarii brute lunare;
- pentru vechime între 5 și 10 ani: 12 salarii brute lunare;
- pentru vechime peste 10 ani: 24 de salarii brute lunare.

Art. 9 - Se modifica art. 69, alin. (7), acesta urmand a prevedea: Perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală constituie vechime în muncă, în condițiile legii.

Art. 10 - Se constituie Anexele 4 si 5 la Contractul colectiv de munca, cu urmatorul continut:

Anexa nr. 4
Procedura cercetării disciplinare prelabile

Art. 1.

(1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prelabile, inclusiv avertismentul scris.

(2) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o comisie împuternicită special în acest sens.

Art. 2.

Procedura cercetării disciplinare prelabile este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.



CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIESTI
ADMINISTRATIA SERVICIILOR SOCIALE COMUNITARE
Ploiesti, Piata Eroilor nr. 1A, cod poștal: 100316, cod fiscal: 2843566
Tel.: 0244/527.191, fax: 0244/527.192, e-mail: office@asscploiesti.ro

2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetate, data producerii acestora, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.
3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire și sindicatului din care face parte salariatul, prin intermediul convocării scrise în vederea cercetării disciplinare prealabile. Convocarea scrisă va conține obiectul cercetării, data, ora și locul întrevederii. În cazul în care salariatul refuză primirea convocării, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.
4. La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta. Reprezentatul sindicatului al cărui membru este salariatul va fi invitat la fiecare întrunire a comisiei de disciplină în calitate de apărător.
5. După prima audiere, comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor audiati.
6. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzația care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzației și i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-și formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris și pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv martori.
7. După primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fața comisiei în mod direct sau prin intermediul reprezentatului sindicatului al cărui membru este.
8. După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sancțiune disciplinară.
9. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.
10. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.
11. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.
12. Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.
13. Decizia de sancționare se comunică personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii ei și produce efecte de la data comunicării.
14. Decizia de sancționare poate fi contestată de către salariat la instanțele de judecată competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Art. 3.

Prezenta procedură face parte de drept din toate regulamentele interne ale unităților cărora le este aplicabil prezentul contract colectiv de muncă.



Anexa nr. 5

Armonizarea vietii profesionale cu viata personala

Art. 1. - Absențele motivate recuperate

(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 absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru al 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).

Art. 2. - Orele suplimentare efectuate și neplătite/necompensate cu timp liber corespunzător

(1) În toate situațiile în care există ore suplimentare efectuate și neplătite sau necompensate cu timp liber plătit, dreptul lucrătorilor la compensarea acestui drept se menține.

(2) Existența orelor suplimentare precizate la alin. 1 se evidențiază într-un document special.

Art. 3. - Concediul de odihnă neefectuat

(1) Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este un drept imprescriptibil.

(2) Salariatul are dreptul de a-i fi recunoscute zilele de concediu de odihnă neefectuate în anii anteriori aferente întregii durate a activității sale și de a efectua aceste zile la cerere.

Art. 4. - Concediul de îngrijitor

(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) Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii 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.

(3) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

(6) Îngrijitor este salariatul care oferă 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.

CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIESTI
ADMINISTRATIA SERVICIILOR SOCIALE COMUNITARE
Ploiesti, Piata Eroilor nr. 1A, cod poștal: 100316, cod fiscal: 2843566
Tel.: 0244/527.191, fax: 0244/527.192, e-mail: office@asscploiesti.ro

(7) În sensul alin. (1) și al alin. (3) prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

Concediul paternal

Art. 5.

(1) Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut și de a facilita concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți.

(2) Prin termenul lucrător se înțelege persoana care desfășoară activitate în baza unui raport de muncă sau de serviciu, încheiat conform legii.

Art. 6.

(1) Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

(4) Tatăl copilului nou-născut care are calitatea de lucrător are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare.

(5) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului.

(6) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al angajatorului și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

(7) Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 7.

(1) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 2, se majorează cu 5 zile lucrătoare.

(2) Tatăl poate beneficia de prevederile alin. (1) pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.

Art. 8.

(1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul paternal prevăzut la art. 1 și de a informa angajații cu privire la dreptul stabilit potrivit prezentei legi.

(2) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul lucrătorului care se află în concediu paternal.

(3) Prevederile alin. (2) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

Art. 9.

(1) Drepturile dobândite de lucrător anterior momentului acordării concediului paternal sau care sunt în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul paternal se mențin pe toată durata concediului și se aplică și după încetarea acestuia.

(2) La încetarea concediului paternal, lucrătorului i se aplică prevederile art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, beneficiind de condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile, precum și de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.

(3) Este interzisă aplicarea unui tratament mai puțin favorabil tatălui care a solicitat sau a efectuat concediul de paternitate.

Art. 10.

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.

(2) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(3) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(4) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

Art. 11.

(1) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

Art. 12.

De la prevederile prezentului CCM se admit derogări, prin acceptarea turelor inegale pentru protecția salariaților, cu condiția respectării prevederilor legale privind timpul lunar de muncă aferent normei de bază și programului normal de lucru.

Art. 13.

Salariații care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeași unitate sau cu unități diferite își pot lua concediul de odihnă în mod simultan, în aceeași perioadă, pentru fiecare contract sau în perioade diferite, având dreptul de opțiune în acest sens.

Art. 14.

(1) Toți salariații care lucrează în ture au dreptul să figureze liber în grafic în zilele de aniversare a nașterii și în ziua aniversării onomastice.

(2) Salariații care nu lucrează în ture au dreptul la zile libere în ziua de aniversare a nașterii și în cea onomastică, urmând a efectua recuperarea zilelor libere acordate.

(3) Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) și (2) este realizată prin grija persoanelor responsabile de întocmirea graficelor lunare de activitate

Art. 15.

Personalul din conducerea unităților trebuie să țină cont de situațiile neprevăzute din viața de familie a angajaților și de caracterul de urgență al acestor situații, pentru a stabili proceduri interne în așa fel încât aprobarea învoirilor și a schimburilor de ture să se soluționeze simplu și prompt. Exemple de situații familiale neprevăzute: îmbolnăviri și decese în familie, defecțiuni la instalații de apă, gaz, electricitate ce pun în pericol siguranța casei, conflicte familiale, acte de violență săvârșite de/asupra membrilor familiei, executări judecătorești, incidente care necesită prezența la poliție, procuratură, instanțe de judecată etc.

Art. 16.

Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru constituie discriminare.

ART. 11

Prezentul Act adițional la Contractul colectiv de muncă a fost încheiat în 6 (sase) exemplare originale, toate cu aceeași valoare juridică și va produce efectele de la data înregistrării sale la Inspectoratul Teritorial de Muncă Prahova.

ADMINISTRATIA SERVICIILOR SOCIALE
COMUNITARE PLOIESTI
DIRECTOR GENERAL,

Dinu Ion Dan

SERVICIUL RESURSE UMANE,
SECURITATEA MUNCII, GESTIONARE

DOCUMENTE,

Consilier,
Stanescu Zenovia

SINDICATUL ADMINISTRATIEI
PUBLICE SI ASISTENTEI SOCIALE
"ALEXANDRU IOAN CUZA",
Presedinte, Radu Florian Constantin

SINDICATUL LIBER, MASSA PLOIESTI,
Presedinte, Bogdan Andrei

SINDICATUL SOLIDARITATEA
SANITARA PRAHOVA,
Presedinte, Constantin Daniela

SINDICATUL LIBER AL ASISTENTILOR
PERSONALI AI PERSOANELOR CU
HANDICAP BUCURESTI,
Presedinte, Victoria Hagian