

**ACORD COLECTIV**

ACORD / 03 / 17-07-2025

Încheiat la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 4

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, republicată și în conformitate cu dispozițiile legale prevăzute de:

1. Legea nr. 367/2022 - Legea dialogului social, cu modificările și completările ulterioare;
2. O.U.G nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
3. Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
4. Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
5. Hotărârea Guvernului nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective;
6. Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor de aplicare a Legii nr.319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
7. Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
8. Hotărârea Guvernului 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, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
9. Ordonanța Guvernului nr. 6/2007 privind unele masuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007, cu modificările și completările ulterioare;
10. Ordonanța de urgență nr. 121/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru modificarea art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;
11. Art. 1350 din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
12. Hotărârea Guvernului nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală
13. Ordinul președintelui ANFP nr. 1.109 din 25 octombrie 2022 pentru aprobarea formatului standard, a termenelor și modalității de transmitere a datelor privind comisiile paritare și acordurile colective.

Cu luarea în considerare a Deciziei Președintelui Sindicatului privind nominalizarea persoanelor care urmează să negocieze și să semneze Acordul colectiv pentru funcționarii publici la nivelul Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 4,

- În conformitate cu adresa Sindicatului privind începerea negocierilor Acordului Colectiv nr. 69/22.03.2024, înregistrată la Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 4 nr. 16006/22.03.2024;
- Cu luarea în considerare a dispoziției Directorului General nr. 1867/29.03.2024 privind nominalizarea comisiei de negociere a Acordului Colectiv pentru funcționarii publici din cadrul *Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 4*

#### **Părțile:**

**1. DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI SECTOR 4**, (denumită în continuare Partea /Instituție/ Angajatorul) cu sediul în Municipiul București, sector 4, B-dul. Metalurgiei nr. 12-18, Grand Arena, etj. 1, telefon: 0372715100, e-mail: contact@dgaspc4.ro, reprezentată legal prin Director General **CĂPITANU Sorin Gabriel**,

și

**2. SINDICATUL NAȚIONAL COLUMNA**, (denumită în continuare Sindicatul / Organizația sindicală reprezentativă) persoană juridică înființată conform Sentinței Civile nr. 1597/31.01.2012 pronunțată de Judecătoria Sectorului 1 București, cu sediul în Municipiul București, Str. Vespasian nr. 39, Bloc A, Scara 1, Etaj Parter, Apartament 1, Sector 1, având CIF: 30128541, Cont IBAN RO67 INGB 0000 9999 0693 3653 deschis la ING Bank, E-mail: sindicatulnationalcolumna@gmail.com, Fax: 021.315.09.50, Tel: 0733.300.627, reprezentată legal prin **Președinte STAN Sorin Cristian**

*înțeleg să semneze prezentul Acord colectiv (denumit în continuare Acord) la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 4, și să respecte toate prevederile sale, după ce s-au consultat și au negociat toate clauzele cuprinse în acesta, astfel după cum urmează:*

## **CAPITOLUL I**

### **Dispoziții generale**

#### **ARTICOLUL 1**

(1) În conformitate cu dispozițiile O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, prezentul Acord cuprinde dispoziții referitoare la:

- a) Constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- b) Sănătatea și securitatea în muncă;
- c) Programul zilnic de muncă;
- d) Perfecționarea profesională;

e) Alte măsuri de protecție, în afara celor prevăzute de art. 10 și art. 11 din Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare pentru cei aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, în condițiile legii.

(2) În situația în care intervin alte reglementări legale, prevederile prezentului Acord vor fi adaptate la acestea.

(3) Potrivit dispozițiilor art. 105 alin. (3) din Legea nr. 367/2022 a *Dialogului social*, în cazul drepturilor salariale stabilite prin lege între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, în limita bugetului anual acordat de ordonatorul principal de credite.

(4) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 4 își asumă să întreprindă toate demersurile legale pentru obținerea bugetului pentru acordarea și plata drepturilor salariale în conformitate cu legislația în vigoare.

## **ARTICOLUL 2**

Prevederile prezentului Acord produc efecte pentru toți funcționarii publici actuali și pentru cei nou - încadrați, din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 4 (denumiți în continuare funcționarul/ii public/i / salariatul/ții).

## **ARTICOLUL 3**

Părțile semnatare recunosc și acceptă pe deplin, că sunt egale și libere în negocierea prezentului Acord la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate dispozițiile acestuia privind drepturile și obligațiile funcționarilor publici ce decurg din exercitarea raporturilor de serviciu.

## **ARTICOLUL 4**

(1) Executarea Acordului este obligatorie pentru părți.

(2) Clauzele Acordului pot fi modificate pe parcursul executării acestuia, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru. Noul Acord este anulabil 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.

## **ARTICOLUL 5**

Drepturile și obligațiile individuale ale funcționarilor publici rezultate din aplicarea măsurilor negociate se stabilesc prin raportare la clauzele Acordului în vigoare la data acordării drepturilor sau, după caz, la data îndeplinirii obligațiilor respective.

## **ARTICOLUL 6**

(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, cu respectarea prevederilor legii, ale Acordului, a Regulamentului Intern și a altor documente organizatorice aplicabile la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 4.

(2) La numirea în funcție, promovarea, eliberarea din funcție și la stabilirea drepturilor individuale, instituția 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 efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din acordurile privind raporturile de serviciu.

(3) În caz de reorganizare/restructurare prin eliberarea din funcție a funcționarilor publici din motive neimputabile acestora, ca urmare a unor măsuri legislative, stabilirea organigramei, statului de funcții, a criteriilor de eliberare din funcție a funcționarilor publici, se va face cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului Acord, cu respectarea prevederilor specifice prevăzute de Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

## **ARTICOLUL 7**

### **Obiectul / Scopul Acordului colectiv**

Stabilirea unor măsuri privind drepturile și obligațiile părților și ale funcționarilor publici, în scopul desfășurării corespunzătoare a activității instituției, în conformitate cu prevederile legale, promovarea unor relații de muncă echitabile, bazate pe principiul consensualității și al bunei-credințe, de natură să asigure protecția socială a salariaților, securitatea și sănătatea în muncă, limitarea conflictelor de muncă și evitarea declanșării grevelor.

## **CAPITOLUL II**

### **Încheierea Acordului colectiv**

## **ARTICOLUL 8**

### **Durata Acordului colectiv**

(1) Prezentul Acord se încheie pe o perioadă determinată de **12 luni** și va produce efecte din momentul semnării sale de către părți.

(2) Părțile pot hotărâ prelungirea aplicării prezentului Acord Colectiv, în condițiile stabilite de lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

## **ARTICOLUL 9**

### **Interpretarea clauzelor acordului**

Interpretarea clauzelor acordului se face de Comisia Paritară, potrivit regulilor de drept comun.

## **CAPITOLUL III**

### **Executarea, Modificarea, Suspendarea și Încetarea Acordului Colectiv**

## **ARTICOLUL 10**

### **Executarea Acordului colectiv**

(1) Executarea Acordului este obligatorie pentru părți. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul Acord atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

(2) Părțile sunt de acord că pe durata valabilității prezentului Acord funcționarii publici nu pot declanșa conflict colectiv de muncă.

(3) Dreptul salariaților de a declanșa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor Acordurilor colective este garantat de lege.

(4) Nu poate constitui obiect al conflictelor colective de muncă revendicările funcționarilor publici pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a unui alt act normativ.

## ARTICOLUL 11

### Drepturile și obligațiile ce revin părților în executarea Acordului Colectiv

(1) **Sindicatul Național COLUMNA**, prin conducerea acestuia, are următoarele drepturi:

- a) De a negocia, respectiv semna Acordul colectiv la nivelul *Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 4*;
- b) De a fi asistat de reprezentanții federației la care este afiliat, la cerere, cu ocazia negocierii Acordului colectiv;
- c) Să primească informațiile necesare în vederea formulării unor cerințe și puncte de vedere privind negocierea Acordului colectiv (situația economico-financiară la zi a instituției, situația ocupării forței de muncă);
- d) Să-și desemneze reprezentanții sindicali în vederea participării la negocierea Acordului;
- e) Să vegheze la respectarea aplicării Acordului colectiv ;
- f) Să formuleze cereri privind renegocierea unor clauze contractuale ca urmare a modificării legislației specifice privind drepturile și obligațiile părților sau ale funcționarilor publici, modificarea acestor clauze făcându-se prin act adițional;
- g) Să-și reprezinte membrii de sindicat cu ocazia cercetării disciplinare a vreunui membru, la solicitarea acestuia;
- h) Să formuleze acțiuni în instanță la cererea și împuternicirea dată de membrii de sindicat în ipoteza încălcării de către instituție a unor drepturi ale acestora;
- i) Să-și desemneze membri, să participe la lucrările Comisiei paritare la nivelul *Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 4*;
- j) Să fie consultat în legătură cu întocmirea Regulamentului intern al *Direcției Generale de Asistență Socială și de Protecția Copilului Sector 4*;
- k) Să-i fie pus la dispoziție, la nevoie, un spațiu adecvat pentru desfășurarea de activități sindicale în cadrul instituției;
- l) Să i se vireze lunar în contul bancar indicat, cotizația sindicală stabilită de acesta și să reținută pe statul de plată, de la membri de sindicat, la cererea sindicatului și cu acordul membrilor de sindicat; Cotizația plătită de membrii de sindicat este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

(2) **Sindicatul Național COLUMNA**, prin conducerea acestuia, are următoarele obligații:

- a) De a respecta prevederile legale privind desfășurarea raporturilor de serviciu existente între instituție și funcționarii publici, precum și a dispozițiilor prezentului Acord;
- b) Să dea dovadă de responsabilitate și corectitudine în ceea ce privește actele formulate în numele membrilor de sindicat inclusiv prin acțiuni în instanță;
- c) Să explice și să consilieze membrii de sindicat în ceea ce privește drepturile și îndeplinirea obligațiilor lor (în situația în care aceștia nu înțeleg anumite aspecte importante în derularea raporturilor de serviciu) în conformitate cu legislația în vigoare, cu normele și procedurile interne ale instituției și prezentul Acord;
- d) Să identifice soluții viabile și legale, să facă propuneri către angajator în vederea evitării unor conflicte de muncă;



- e) Să nu încurajeze nemunca, indisciplina și nerespectarea reglementărilor interne ale instituției, în relațiile cu membrii de sindicat;
- f) Să nu denigreze instituția sau conducerea acesteia, sau alte persoane angajate în cadrul instituției, în relațiile cu membrii de sindicat sau în public;
- g) Să facă dovada reprezentativității sindicatului cu ocazia negocierii Acordului și să informeze în cel mai scurt timp orice modificare apărută în statutul lor privind componența organelor de conducere, reprezentativitatea sau lipsa acesteia;

(3) *Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 4, în calitate de parte a prezentului Acord, are următoarele drepturi:*

- a) De a organiza funcționarea instituției în funcție de necesități și resurse, în vederea îndeplinirii scopului pentru care a fost înființată;
- b) De a elabora și fundamenta propunerea de buget pentru finanțarea beneficiilor bunei funcționări, de administrare a fondurilor pe care le are la dispoziție, aprobate de Consiliul local, în vederea îndeplinirii obiectului de activitate;
- c) De a negocia, respectiv, de a semna Acordul colectiv la nivelul *Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 4*, în limitele prevederilor legale;
- d) De a veghea la respectarea prevederilor Acordului colectiv la nivel de instituție;
- e) De a numi membri în Comisia paritară constituită la nivel de instituție.

(4) *Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 4, în calitate de parte a prezentului contract, are următoarele obligații:*

- a) De a respecta prevederile legale privind desfășurarea activității și îndeplinirea obiectului de activitate, precum și prezentul Acord;
- b) Să comunice la solicitarea sindicatului, situația economică și financiară a instituției, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea instituției;
- c) Să formuleze cereri privind renegocierea unor clauze contractuale ca urmare a modificării legislației specifice privind drepturile și obligațiile părților sau ale funcționarilor publici, modificarea acestor clauze făcându-se doar prin act adițional semnat de ambele părți;
- d) De a întocmi și de a aproba regulamentul intern al instituției; (un exemplar al acestui regulament se comunică sindicatului, anterior avizării / aprobării, în vederea formulării de propuneri / observații);
- e) Să pună la dispoziția sindicatului și la solicitarea acestuia, un spațiu adecvat în vederea desfășurării activităților sindicale;
- f) Să vireze lunar în contul sindicatului, cotizația sindicală stabilită de acesta și reținută pe statul de plată, de la membri de sindicat, la cererea sindicatului și cu acordul membrilor de sindicat;
- g) De a informa sindicatul semnatar al prezentului Acord asupra oricărei probleme sau situații apărute independentă de voința părților care ar duce la nerespectarea unor clauze contractuale sau suspendarea temporară a aplicării Acordului.

## ARTICOLUL 12

### Modificarea Acordului colectiv

- (1) Clauzele Acordului pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.
- (2) Orice cerere de modificare a prezentului Acord va face obiectul unei noi negocieri, iar în cazul apariției unui act normativ care produce efecte juridice în legătură cu derularea raporturilor de serviciu, se va încheia un act adițional, în vederea alinierii Acordului la norma legală apărută;
- (3) Cererea cu propunerea de modificare a Acordului, se comunică în scris celeilalte părți semnatare, și va cuprinde clauza contractuală propusă a fi modificată, temeiul legal, urmând a fi înregistrată la fiecare dintre părți.
- (4) Negocierile cu privire la modificarea propusă, vor putea începe în cel mult 20 zile de la data comunicării solicitării, dar nu mai devreme de 5 zile lucrătoare de la data solicitării acestei modificări.
- (5) Modificările aduse Acordului se consemnează într-un act adițional, fiind semnat de părțile care au încheiat Acordul.
- (6) Actul adițional produce efecte de la data semnării de către ambele părți.

## ARTICOLUL 13

### Suspendarea Acordului colectiv

- (1) Aplicarea Acordului colectiv nu poate fi suspendată prin act administrativ al *Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 4*.
- (2) Îndeplinirea prezentului Acord va fi suspendată în perioada de acțiune a forței majore, dar fără a prejudicia drepturile ce li se cuveneau părților până la apariția acesteia.
- (3) Prin forță majoră se înțelege un eveniment independent de voința părților, imprevizibil și insurmontabil, apărut după încheierea prezentului Acord și care împiedică părțile să execute total sau parțial obligațiile asumate.
- (4) Forța majoră exonerează de răspundere părțile, în cazul neexecutării parțiale sau totale a obligațiilor asumate prin prezentul Acord. Exonerarea este valabilă doar pe durata evenimentului de forță majoră.
- (5) Partea care invocă forța majoră este datoare să o comunice în termen de 72 de ore de la survenirea evenimentului, printr-un document scris, emis de către această parte.
- (6) Dacă situația de forță majoră durează mai mult de 15 zile, cele două părți vor analiza și vor stabili de comun acord dacă prezentul Acord trebuie modificat sau încetat.
- (7) Aplicarea Acordului, sau parte din acesta, poate fi suspendată prin acordul părților, partea care invocă o cauză de suspendare va notifica cealaltă parte, cu cel puțin 30 zile calendaristice înainte de data la care suspendarea urmează să-și producă efectele, încheindu-se un act adițional în acest sens.

## ARTICOLUL 14

### Încetarea acordului colectiv

- (1) Prezentul Acord colectiv încetează:
  - a) La împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia sau nu operează prelungirea de drept;

- b) Prin acordul părților;
- c) La data încetării activității instituției publice, în condițiile legii;
- d) La data dizolvării/ lichidării oricăreia dintre părți, în condițiile legii;
- e) La data rămânerii definitive a hotărârii instanței judecătorești privind constatarea nulității Acordului colectiv;
- f) Alte cauze prevăzute de lege.

(2) Partea care invocă o cauză de încetare a Acordului va notifica cealaltă parte, cu cel puțin 30 zile calendaristice înainte de data la care încetarea urmează să-și producă efectele.

## **ARTICOLUL 15**

### **Soluționarea litigiilor**

- (1) Părțile vor depune toate eforturile pentru a rezolva, pe cale amiabilă, eventualele neînțelegeri sau dispute ce pot interveni între ele în cadrul sau în legătură cu îndeplinirea responsabilităților asumate prin prezentul Acord;
- (2) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului Acord, Comisia paritară constituită la nivelul instituției, este împuternicită să vegheze la monitorizarea respectării Acordului, respectiv, dacă e necesar să interpreteze clauzele Acordului, în funcție de condițiile concrete, la solicitarea oricăreia dintre părți;
- (3) Componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare se stabilesc conform legii;
- (4) Angajatorul și sindicatul semnatar al prezentului Acord se vor consulta și informa reciproc în toate situațiile referitoare la raporturile de serviciu și aplicarea prezentului Acord, în cadrul comisiei paritare constituită la nivelul Instituției;
- (5) Dacă divergențele apărute între părți nu au putut fi rezolvate pe cale amiabilă, părțile se pot adresa direct instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale, avizul Comisiei paritare neconstituind procedură prealabilă în fața instanțelor judecătorești;
- (6) În cazul unui conflict colectiv de muncă în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor Acordului părțile se obligă să respecte prevederile Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și ale Codului Administrativ, putând apela la procedura concilierii, respectiv medierii;
- (7) Pe durata valabilității Acordului, funcționarii publici din cadrul instituției, nu pot declanșa conflictul colectiv de muncă;
- (8) În cazul unui conflict individual de muncă, părțile (instituția și funcționarului public) vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia, dacă există această posibilitate legală. În ipoteza în care acest lucru nu este posibil, litigiul va fi soluționat de instanțele judecătorești competente conform legii.

## **ARTICOLUL 16**

### **Condiții privind schimbul de informații**

- (1) Părțile se obligă la respectarea caracterului confidențial al datelor și informațiilor exceptate de la liberul acces la informațiile de interes public, pe care le vor putea deține ca urmare a negocierii respectiv executării prezentului Acord și a eventualelor acte adiționale ce se vor încheia în baza acestuia;
- (2) Regimul informațiilor confidențiale puse la dispoziție de instituție este cel stabilit prin Legea nr.467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.



(3)Furnizarea informațiilor ce constituie date cu caracter personal, necesare în realizarea obiectului prezentului contract, se efectuează în condițiile prevăzute de lege și de cerințele de securitate a prelucrărilor de date cu caracter personal, prevăzute de Regulamentul (UE) nr.679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor)

## **CAPITOLUL IV**

### **Reglementări privind Timpul de muncă și Timpul de odihnă, Concediile, Suspendarea Raportului de Serviciu și Salarizarea Funcționarilor Publici**

#### **ARTICOLUL 17**

##### **Timpul de muncă și timpul de odihnă**

(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care funcționarul public prestează munca, se află la dispoziția instituției și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform fișei postului, Acordului aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

(2) Durata normală a timpului de muncă pentru funcționarii publici este, de regulă, de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, cu excepțiile prevăzute expres lege.

(3) Pentru orele lucrate peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare, potrivit legii, funcționarii publici au dreptul la recuperare sau la plata majorată, în condițiile legii.

(4) Salariații au obligația de a semna condica de prezență la începerea și la sfârșitul programului de lucru și de a respecta programul de lucru.

(5) Învoirile și plecările de la program se pot face doar conform procedurilor operaționale interne. Biletele de voie și recuperările vor fi aprobate de șeful ierarhic superior, care va ține evidența acestora. De asemenea, în condica de prezență vor fi menționate și orele suplimentare de muncă, recuperările, situațiile de concediu medical, concediu de odihnă, zilele libere plătite, zile de concediu fără plată și delegațiile.

#### **ARTICOLUL 18**

##### **Reglementări specifice privind timpul de muncă, repausuri periodice / săptămânale**

(1) Instituția poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului funcționar public în cauză.

(2) Raporturile de serviciu ale funcționarilor publici se pot exercita și în regim de telemuncă în cuantumul a 5 zile / lună și în condițiile prevăzute de Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare, precum și în regim de muncă la domiciliu, potrivit prevederilor Codului muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare sau a altor acte normative incidente.

## ARTICOLUL 19

### Munca suplimentară

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, (5 zile câte 8 ore/zi—40 ore/săptămână) este considerată muncă suplimentară. La solicitarea șefului ierarhic în scris, funcționarii publici pot efectua muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul funcționarului public, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(3) Pentru orele lucrate peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare, potrivit legii, funcționarii publici au dreptul la recuperare sau la plata majorată, în condițiile legii.

## ARTICOLUL 20

### Sărbătorile legale

(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- ❖ 1 și 2 ianuarie;
- ❖ 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- ❖ 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- ❖ 24 ianuarie - ziua Unirii Principatelor Române;
- ❖ Vinerea mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- ❖ Prima și a doua zi de Paști;
- ❖ 1 Mai;
- ❖ 1 Iunie;
- ❖ Prima și a doua zi de Rusalii;
- ❖ Adormirea Maicii Domnului;
- ❖ 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel întâi chemat, ocrotitorul României;
- ❖ 1 Decembrie;
- ❖ Prima și a doua zi de Crăciun;
- ❖ Două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Pentru funcționarii publici care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele de sărbătoare legală pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

(3) Zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit alin.(1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către instituție în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

(4) Funcționarii publici care au beneficiat de zilele de sărbătoare legală pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele respective pe baza unui program stabilit de instituție.

## ARTICOLUL 21

### Concediile

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților. Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

(2) Funcționarii publici din cadrul angajatorului au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, cu o durată de 21 sau 25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea lor în muncă, după cum urmează:

Vechimea în muncă:      Durata concediului:

- ❖ până la 10 ani      21 zile lucrătoare
- ❖ peste 10 ani      25 zile lucrătoare

(3) Vechimea în muncă ce se ia în considerare la determinarea duratei concediului de odihnă este aceea pe care salariații o împlinesc în cursul anului calendaristic pentru care li se acordă concediul.

(4) Pentru funcționarii publici care se încadrează în muncă în timpul anului, durata concediului de odihnă se va stabili proporțional cu perioada lucrată de la încadrare la sfârșitul anului calendaristic respectiv, în raport cu vechimea în muncă stabilită potrivit alin.(2).

(5) Totodată funcționarii publici au dreptul în fiecare an calendaristic la 5 zile de concediu de odihnă suplimentar plătit, în temeiul art. 18 din Hotărârea nr. 250/1992 *privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.*

(6) Salariații care sunt încadrați cu jumătate de normă la două unități au dreptul la concediu de odihnă la ambele unități proporțional cu timpul lucrat.

(7) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat. Concediul de odihnă poate fi fracționat, la cererea salariatului, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 15 zile lucrătoare.

(8) Pe durata concediului de odihnă, salariații au dreptul la o indemnizație calculată în raport cu numărul de zile de concediu înmulțite cu media zilnică a salariului de bază, sporurile cu caracter permanent luate împreună, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează zilele de concediu de odihnă. Media zilnică a veniturilor, se stabilește în raport cu numărul zilelor lucrătoare din fiecare lună în care se efectuează zilele de concediu.

(9) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește cu cel puțin 5 zile înaintea plecării în concediu.

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

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

(12) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, instituția 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.

(13) În cazul în care concediul început la o anumită dată este întrerupt, indemnizația nu se restituie. În această situație se va proceda la regularizarea plăților în raport cu indemnizația de concediu aferentă zilelor de concediu neefectuat și cu salariul convenit salariatului pentru perioada lucrată după întreruperea concediului, sau cu drepturile convenite pe această perioadă, după caz, potrivit legii.

(14) Rechemarea din concediul de odihnă este posibilă numai pe baza unei note justificative întocmită de către șeful ierarhic superior și aprobată de către **Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 4**, cu informarea Serviciului Managementul Resurselor Umane și a Compartimentului

Coordonare Instituții Publice și Salarizare. În cazul rechemării din concediul de odihnă, dacă salariatul se află în altă localitate, angajatorul suportă cheltuielile de transport și cheltuielile privind diferența de sejur neconsumat în localitatea respectivă.

(15) Incapacitatea temporară de muncă se dovedește prin certificat medical eliberat de organele în drept. Salariatul funcționar public aflat în incapacitate temporară de muncă (sau un membru al familiei acestuia) va anunța șeful ierarhic despre acest lucru în maxim 48 de ore. Dacă este posibil, se va comunica și durata probabilă a absenței. Originalul certificatului medical, se va comunica Serviciului Managementul Resurse Umane, în termenul prevăzut de lege.

(16) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare. Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

(17) 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 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului, conform dispozițiilor art.152<sup>1</sup> alin. (2) din Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

## **ARTICOLUL 22**

### **Programarea concediilor de odihnă**

(1) Programarea concediilor de odihnă se va face la sfârșitul anului, pentru anul următor, de către șeful ierarhic superior, cu consultarea funcționarilor publici, asigurând continuitatea activității. La programarea concediilor de odihnă ale salariaților, conducerea instituției va ține seama, în măsura în care este posibil, și de specificul activității celui alt soț.

(2) Prin programarea individuală se stabilește perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul de odihnă. În cadrul acestei perioade salariatul are obligația să solicite efectuarea concediului cu cel puțin 5 zile anterioare efectuării acestuia.

(3) Programarea concediului de odihnă poate fi modificată de conducerea instituției, dacă funcționarul public solicită acest lucru. Programarea concediilor de odihnă va fi modificată, la cererea funcționarului public, în următoarele cazuri:

- a) se află în concediu medical;
- b) cere concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate;
- c) este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- d) are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, caz în care data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală;
- e) în alte situații cu acordul părților.

## **ARTICOLUL 23**

### **Concediul de odihnă suplimentar**

(1) În afara concediului de odihnă, prevăzut la articolul 25 din prezentul Acord, funcționarii publici din instituție care prestează munca în condiții periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, existând buletine de determinare sau de expertizare, după caz, beneficiază de un concediu suplimentar, astfel:



- a) Concediu de odihnă suplimentar pentru condiții de muncă vătămătoare, grele sau periculoase, în condițiile legii;
- b) Personalul salariat nevăzător și cei încadrați în grade de invaliditate, în condițiile legii – 3 zile;
- c) Pentru procedura de fertilizare "in vitro" se acordă anual un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile, după cum urmează: 1 zi la data efectuării puncției ovariene și 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului. Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar, va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

## **ARTICOLUL 24**

### **Zile de concediu plătit, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite**

(1) Conform dispozițiilor art. 152 alin. (1) și (2) din Codul muncii, coroborat cu dispozițiile art. 24 alin. (1) și (2) din H.G. nr. 250/1992, salariații au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite, după cum urmează:

- a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria /cununia salariatului;
- b) 3 zile lucrătoare pentru nașterea unui copil;
- c) 10 zile lucrătoare pentru nașterea fiecărui copil plus 5 zile, dacă a urmat un curs de puericultură (conform dispozițiilor O.U.G. nr. 117/2022);
- d) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria fiecărui copil;
- e) 3 zile lucrătoare la decesul soțului/ soției sau al unei rude a salariatului, până la gradul II inclusiv (părinți, copii, frați, bunici și afini);
- f) O zi liberă, în ziua donării, în cazul salariaților care donează sânge;

## **ARTICOLUL 25**

### **Acordarea de zile libere în baza unor prevederi legale speciale.**

(1) În acord cu prevederile Legii nr. 91/2014, personalul angajat are dreptul anual la zile lucrătoare libere (fără obligația instituției de a plăti drepturile salariale aferente) pentru îngrijirea sănătății copilului, astfel:

- Se acordă o zi lucrătoare liberă pe an, pentru îngrijirea sănătății copiilor pentru familiile sau persoanele cu unu sau doi copii;
  - Se acordă două zile lucrătoare pe an pentru familiile sau persoanele cu trei sau mai mulți copii;
- a) În cazul în care nici unul dintre părinți, respectiv dintre reprezentanții legali ai copilului nu va solicita ziua lucrătoare liberă, aceasta nu se va reporta în anul viitor calendaristic.
  - b) Cererea părintelui, respectiv a reprezentantului legal al copilului, va fi depusă cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și va fi însoțită de o declarație pe proprie răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nu o va solicita.
  - c) În cazul în care, în urma unor verificări efectuate de către instituție, se va constata că ambii părinți au solicitat liberul, contrar legii, va fi anulată posibilitatea ulterioară de a mai beneficia vreodată de prevederile legii.
  - d) Sunt considerați copii minorii aflați în îngrijirea și întreținerea părinților sau a reprezentanților legali, cei cu vârste cuprinse între 0 – 18 ani.



(2) Liberul se acordă la cererea unuia dintre părinți, la alegere, a reprezentantului legal al copilului, justificat ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat.

## CAPITOLUL V

### Reglementări privind sănătatea și securitatea, protecția socială și formarea profesională a salariaților

#### ARTICOLUL 26

##### Sănătatea și securitatea în muncă

(1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituirea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă, conform dispozițiilor art. 487 din Codul Administrativ.

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă este organizat Comitetul de securitate și sănătate în muncă, conform dispozițiilor art. 19 din Legea nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

(3) În stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, instituția va ține seama de asigurarea bazei materiale a activității instructiv-educative, a medicamentelor, materialelor sanitare, instrumentarului, aparaturii, documentelor specifice muncii, potrivit legii.

(4) Normele și procedurile specifice de protecție a muncii la nivelul instituției vor fi prevăzute în regulamentul intern. În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, instituția se consultă cu sindicatul, precum și cu Comitetul de securitate și sănătate în muncă.

(5) Instituția răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă. În cuprinsul regulamentelor interne sunt prevăzute în mod obligatoriu reguli privind securitatea și sănătatea în muncă.

(6) Instituția are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

(7) Instituția are obligația să organizeze instruirea funcționarilor publici în domeniul securității și sănătății în muncă. Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către instituție împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul.

(8) Instruirea prevăzută la alin. (7) se realizează obligatoriu în cazul noilor salariați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității. De asemenea, instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

(9) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați. De asemenea, obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilității instituției.

#### ARTICOLUL 27

##### Echipamente de protecție/ echipamente de lucru/ materiale igienico-sanitare

(1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către instituție.

(2) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, instituția cere o anumită vestimentație specială, ca uniformă/echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către instituție, în limita bugetului aprobat și a fondurilor destinate cu această cheltuială.

(3) Materialele igienico-sanitare sunt asigurate de către instituție, în cantitatea și de calitatea necesară asigurării unor servicii de asistență socială corespunzătoare.

(4) Angajații care utilizează în activitatea zilnică echipamente informatice (cu ecran de vizualizare), pe baza recomandării medicului de specialitate, în urma unui examen oftalmologic, beneficiază de dispozitive de corecție speciale (ochelari, lentile de contact) în cuantum de 500 lei/persoană, pe durata valabilității Acordului și în limita bugetului aprobat de instituție în acest scop.

## **ARTICOLUL 28**

### **Protecția salariațiilor prin servicii medicale**

(1) Instituția are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

(2) Sarcinile principale și atribuțiile medicului de medicină a muncii sunt reglementate de lege, printre care evidențiem: prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, supravegherea efectivă a condițiilor de igienă și sănătate în muncă, asigurarea controlului medical al salariaților atât la angajarea în muncă, cât și pe durata existenței raportului de serviciu, poate propune instituției schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariați, determinată de starea de sănătate a acestora, este membru de drept în comitetul de securitate și sănătate în muncă.

(3) Instituția este obligată anual să asigure, la termenele legale și ori de câte ori este necesar, examinarea medicală gratuită și completă, a salariaților, conform Legii nr. 319/2006 privind sănătatea și securitatea în muncă și a Normelor metodologice de aplicare.

(4) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către instituție.

## **ARTICOLUL 29**

### **Protecția privind accidentele survenite în procesul muncii**

(1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, instituția este obligată să ia următoarele măsuri (conform dispozițiilor Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006), dintre care enumerăm:

a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal, care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului;

b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul-verbal, se comunică inspectoratului teritorial de muncă.

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, instituția este obligată să comunice sindicatului semnatar al prezentului Acord, Inspectoratului Teritorial de Muncă al Municipiului București și Direcției de Sănătate Publică a Municipiului București apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în funcție de pregătirea profesională și existența unor posturi vacante în alte locuri de muncă cu avizul medicului de medicina muncii, Inspectoratului teritorial de muncă și sindicatului semnatar al prezentului Acord.

## **ARTICOLUL 30**

### **Protecția maternității**

(1) Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor salariate, gravide și mame lăuze care alăptează în conformitate cu O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității, cu modificările și completările ulterioare.

(2) În baza recomandării medicului de familie, salariată gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al instituției, potrivit reglementărilor legale.

(3) Angajatorul va acorda salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de 2 ani a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

(4) La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic. Acest drept va fi acordat pe baza recomandării medicului de familie.

(5) Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al instituției.

(6) În cazul în care instituția asigură în cadrul unității încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.

(7) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte, la cerere, și de posibilitatea schimbării locului de muncă.

(8) Potrivit art. 15 din O.U.G. nr. 96/2003 instituția are obligația de a asigura salariatelor gravide o dispensă pentru consultații prenatale de 16 ore/lună, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

(9) Salariatele prevăzute la art. 2 lit.c)-e) din O.U.G. nr. 96/2003, (salariată gravidă, salariată care a născut recent; salariată care alăptează) au obligația de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să le ateste starea. În cazul în care salariatele nu-și îndeplinesc obligația și nu informează în scris instituția despre starea lor, acesta este exonerat de obligațiile sale prevăzute în lege.

## **ARTICOLUL 31**

### **Protecția persoanei cu handicap – funcționar public în cadrul instituției.**

(1) Instituția va facilita integrarea persoanelor cu handicap în muncă asigurând acestora accesul la ocuparea unui loc de muncă, după caz, în conformitate cu potențialul funcțional și capacitatea de adaptare a acestora.

(2) Persoanei cu handicap i se garantează egalitatea de șanse în prestarea activității și i se asigură accesibilitatea locului de muncă și adaptarea sarcinilor în conformitate cu potențialul său funcțional.

(3) Persoanele cu handicap angajate în cadrul instituției beneficiază de drepturile prevăzute în Legea nr.448/2006, actualizată și de alte drepturi cu caracter special precizate în acte normative.

## **ARTICOLUL 32**

### **Măsuri aplicabile pe perioada stării de urgență/ stării de alertă**

Pe perioadele în care este instituită starea de urgență /alertă, ca măsură de prevenire a răspândirii unor boli infecțioase, materialele de protecție și igienico-sanitare se asigură de către instituție în stocuri suficiente.

## **ARTICOLUL 33**

### **Alte drepturi care se acordă funcționarilor publici**

- a) În perioada în care salariatul ocupă temporar o funcție de conducere, acesta beneficiază de drepturile salariale aferente funcției de conducere respective;
- b) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru de către personalul încadrat în funcții de execuție sau de conducere, se compensează cu timp liber corespunzător;
- c) Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de intimidare, discriminare, violență și hărțuire de orice fel (verbală, morală, psihică, sexuală) la locul de muncă;
- d) Funcționarul public 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. Absentarea de la locul de muncă nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic. Angajatorul și funcționarul public stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, în limita numărului de zile pentru care a absentat.

## **ARTICOLUL 34**

### **Formarea și perfecționarea profesională**

- (1) Funcționarii publici au dreptul și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională.
- (2) Instituția publică are obligația de a asigura participarea, pentru fiecare funcționar public, la cel puțin un program de formare și perfecționare profesională o dată la doi ani, organizat de Institutul Național de Administrație sau de alți furnizori de formare profesională, în condițiile legii.
- (3) Programele de formare specializată destinate dezvoltării competențelor necesare exercitării unei funcții publice de conducere sunt organizate de Institutul Național de Administrație, în condițiile legii.
- (4) Instituția publică are obligația să prevadă în buget sumele necesare pentru plata taxelor estimate pentru participarea la programe de formare și perfecționare profesională organizate la inițiativa ori în interesul instituției publice, precum și, în situația în care estimează că programele de formare și perfecționare profesională se vor desfășura în afara localității, sumele necesare pentru asigurarea cheltuielilor de transport, cazare și masă, în condițiile legislației specifice.
- (5) Pe perioada în care urmează programe de formare și de perfecționare profesională, funcționarii publici beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care programele sunt:
  - a) Organizate la inițiativa ori în interesul instituției publice;



- b) Urmate la inițiativa funcționarului public, cu acordul persoanei care are competența de numire, și numai în cazul în care perfecționarea profesională are legătură cu domeniul de activitate al instituției sau cu specificul activității derulate de funcționarul public în cadrul acesteia.
- (6) Funcționarii publici care urmează programe de formare și perfecționare cu o durată mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate integral sau parțial prin bugetul autorității sau instituției publice, din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în administrația publică între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de formare sau perfecționare de care au beneficiat, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă.
- (7) Funcționarii publici care au urmat forme de perfecționare profesională, în condițiile alin. (6), ale căror raporturi de serviciu încetează, potrivit dispozițiilor art. 516 lit. b), d) și e), ale art. 517 alin. 1 lit. g) -j) sau art. 519 alin. (1) lit. e) din Codul Administrativ, înainte de împlinirea termenului prevăzut, sunt obligați să restituie contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și, după caz, drepturile salariale primite pe perioada perfecționării, calculate în condițiile legii proporțional cu perioada rămasă până la împlinirea termenului.
- (8) Persoanele care au urmat un program de formare și perfecționare, dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie instituției publice contravaloarea cheltuielilor efectuate din bugetul propriu, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de instituția publică.
- (9) Nu constituie formare și perfecționare profesională și nu pot fi finanțate din bugetul instituției studiile universitare definite în condițiile prevăzute de legislația specifică.

## **ARTICOLUL 35**

### **Planul de perfecționare profesională al funcționarilor publici**

Instituția are obligația să elaboreze anual planul de perfecționare profesională a funcționarilor publici, estimarea și evidențierea distinctă a tuturor sumelor prevăzute la art. 458 alin. (4) din Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare. Totodată, angajatorul se obligă să confere tuturor funcționarilor publici dreptul de a participa la cursurile de formare / perfecționare profesională.

## **ARTICOLUL 36**

### **Alte prevederi referitoare la formare și perfecționare profesională**

- (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională. Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată. Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa instituției sau la inițiativa salariatului.
- (2) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa. Instituția poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.
- (3) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată instituției 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. Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat 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.



(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați. Activitatea de formare și perfecționare profesională cuprinde și domeniul relațiilor de muncă, management, dreptul la asociere și libertățile sindicale și patronale.

(5) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, instituția va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul. Instituția va decide cu privire la cererea formulată de salariat în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată instituția 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.

## **ARTICOLUL 37**

### **Răspunderea disciplinară a funcționarilor publici**

(1) Încălcarea de către funcționarii publici, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea administrativ-disciplinară, în conformitate cu prevederile art. 490-497 din Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Aplicarea sancțiunilor disciplinare nu se poate realiza decât după efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(3) Modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, precum și componența, atribuțiile, modul de sesizare și procedura disciplinară sunt cele prevăzute în Anexa nr. 7 la Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare și legislația specifică.

## **CAPITOLUL VI**

### **Drepturile organizației sindicale semnatară a Acordului colectiv**

## **ARTICOLUL 38**

Părțile semnatare recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru funcționarii publici, libertatea de opinie.

## **ARTICOLUL 39**

(1) Părțile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a dispozițiilor legale în materie.

(2) Conducerea instituției va depune toate diligențele pentru obținerea sumelor necesare aplicării prezentului Acord.

(3) Sindicatul semnatar al prezentului Acord poate fi asistat de reprezentanții federației la care este afiliat, în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

(4) Reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului Acord au acces în cadrul compartimentelor funcționale unde au membri de sindicat, fără afectarea activității și cu anunțarea prealabilă a șefului ierarhic superior.

## **ARTICOLUL 40**

(1) Sindicatul semnatar al prezentului Acord poate participa la ședințele organizate de angajator, având statut de invitat.

(2) Orice modificare a organigramei, a statului de funcții se va face cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului Acord, în situația în care sunt afectate și funcțiile publice.

(3) Angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului Acord documentele necesare susținerii activității sindicale.

(4) Hotărârile Angajatorului vor fi comunicate sindicatului semnatar al prezentului Acord, în scris, în termen de 5 zile calendaristice de la data emiterii hotărârii.

#### **ARTICOLUL 41**

(1) În scopul urmăririi aplicării prevederilor prezentului Acord, al desfășurării de activități sindicale și al dezvoltării dialogului social, angajatorul se obligă să asigure funcționarilor publici aleși în organele de conducere ale sindicatului reducerea programului lunar de lucru cu câte 3 zile pe lună, fără afectarea drepturilor salariale.

(2) Nominalizarea persoanelor care beneficiază de drepturile prevăzut la alin. (1) se face în scris Serviciului Resurse Umane, Managementul Calității și Salarizare din cadrul instituției, de către sindicatul semnatar al prezentului Acord, cu cel puțin 72h înainte de efectuarea deplasărilor, prin intermediul adresei oficiale de e-mail a instituției (pusă la dispoziție în preambulul prezentului Acord), cu privire la: ziua (data), orele și serviciile / centrele în care urmează să se deplaseze reprezentanții sindicali.

(3) Reprezentanții sindicali au dreptul de a se deplasa în cadrul instituției în vederea consultării și menținerii unei relații cât mai bune cu ceilalți membri de sindicat și pentru a promova imaginea sindicatului prin rândul acestora, fără a le fi îngrădit acest drept.

(4) Angajatorul recunoaște dreptul funcționarilor publici – membri de sindicat, de a participa la procesele / ședințele publice desfășurate în cadrul instanțelor judecătorești, dacă sunt parte în respectivul proces, fără a le fi afectate drepturile salariale și fără a fi nevoiți să solicite concediu de odihnă pentru astfel de evenimente. În acest sens, funcționarul public – membru de sindicat va întocmi o cerere scrisă în prealabil, cu minim 10 zile lucrătoare înaintea termenului fixat pentru respectivul proces. Cererea funcționarului public – membru de sindicat trebuie să fie întemeiată și va cuprinde informații referitoare la calitatea pe care o are în respectivul proces, precum și orice alte informații referitoare la cauză.

#### **ARTICOLUL 42**

(1) Angajatorul, se obligă să asigure participarea funcționarilor publici – membri de sindicat, la cursuri de pregătire sindicală suportate de organizația sindicală, în baza unui grafic agreeat de părți, în cuantumul a 3 zile consecutive pe an, în cursul săptămânii, pentru fiecare dintre aceștia care doresc să participe. Nominalizarea persoanelor care beneficiază de aceste drepturi se face în scris, de către sindicatul semnatar al prezentului Acord, către Serviciul Resurse Umane, Managementul Calității și Salarizare, cu cel puțin 5 zile.

(2) Fiecare funcționar public ales în organele de conducere ale sindicatului, pentru desfășurarea activității sindicale și participarea la lucrările conferințelor / consiliilor federației la care este afiliat sindicatul, are dreptul la 3 zile pe an, plătite de instituție, în baza unei solicitări scrise, semnată și de președintele sindicatului, atașată fiind invitația de participare a sindicatului, cu aprobarea persoanei desemnate de instituție în acest sens. O adresă prin care sunt nominalizați reprezentanții sindicali din cadrul angajatorului este adusă la cunoștința conducerii instituției ori de câte ori aceasta a suferit modificări / completări. Zilele libere neefectuate de către reprezentanții sindicali într-un an calendaristic, nu se raportează pentru anul următor.

#### **ARTICOLUL 43**

(1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de organizațiile sindicale semnatare ale prezentului Acord de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă sau la hărțuirea ori intimidarea sau eliberarea din funcție a acestora, ca urmare a participării la acțiuni sindicale.

(2) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților funcționari publici la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

(3) Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea prealabilă a sindicatului semnatar al prezentului Acord.

### **CAPITOLUL VII**

#### **Dispoziții finale**

#### **ARTICOLUL 44**

(1) Se interzice orice fel de agresiune, hărțuire morală, presiune, amenințare la locul de muncă, iar în caz contrar persoana vătămată are dreptul de a sesiza în scris angajatorul și organizația sindicală reprezentativă în vederea cercetării și soluționării situației apărute.

(2) Aplicarea prevederilor prezentului Acord este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea juridică, potrivit legii.

#### **ARTICOLUL 45**

(1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului Acord colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul Acord colectiv.

(2) Părțile convin ca după încheierea prezentului Acord colectiv pot să înceapă negocieri, conform dispozițiilor art. 119 alin. (1) din Legea nr. 367/2022 a Dialogului social, cu modificările și completările ulterioare, cu respectarea prevederilor care reglementează funcția publică și funcționarii publici.

#### **ARTICOLUL 46**

(1) Cu ocazia exercitări atribuțiilor legale, cele două părți ale prezentului contract, dețin separat și împreună, în funcție de scopul prelucrării, calitatea de operator de date, operatori asociați/respectiv persoană împuternicită, conform dispozițiilor art. 26 și art. 28 din REGULAMENTUL nr. 679 din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor-GDPR).

(2) Persoana împuternicită, respectiv operatorul asociat, după caz, Sindicatul Național Columna, cu ocazia îndeplinirii atribuțiilor legale, primește o singură dată sau la anumite intervale de timp sau are acces permanent la datele cu caracter personal prelucrate de operatorul DGASPC S4 și care aparțin angajaților instituției. Pentru aceasta, în vederea îndeplinirii obligațiilor stabilite prin dispozițiile art. 24 din GDPR, părțile angajează răspunderea semnării “Acordului privind prelucrarea datelor cu caracatre personal, în termen de 10 zile de la data semnării prezentului”.

Prezentul Acord colectiv s-a încheiat astăzi 04.07.2024, în 3 exemplare și produce efecte de la data semnării sale de către ambele părți și va fi adus la cunoștința funcționarilor publici în condițiile legii.

### PĂRȚILE SEMNATARE

*Direcția Generală de Asistență Socială și de Protecția Copilului Sector 4,*

Director General



SINDICATUL NAȚIONAL COLUMNA

Președinte

