ACORD COLECTIV

încheiat între

FEDERAȚIA SINDICATELOR DIN MINISTERUL MUNCII

și

CASA NAȚIONALĂ DE PENSII PUBLICE

Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale **Casa Națională de Pensii Publice** Nr. 46/116/23.04.2026	**Federația Sindicatelor din Ministerul Muncii** AFILIATĂ CSDR Nr. 121/20.04.2026

ACORD COLECTIV

încheiat între

FEDERAȚIA SINDICATELOR DIN MINISTERUL MUNCII

și

CASA NAȚIONALĂ DE PENSII PUBLICE

În temeiul

a) Art. 487 din O.U.G nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
b) Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
c) Legea nr. 367/2022 - Legea dialogului social, cu modificările și completările ulterioare;
d) 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;
e) Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
f) Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor de aplicare a Legii nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
g) Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
h) 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;
i) 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;
j) Legea cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
k) Hotărârea Guvernului nr. 866/1996 pentru actualizarea normativelor privind spațiile cu destinația de birou sau pentru activități colective ori de deservire ce pot fi utilizate de ministere, alte organe de specialitate ale administrației publice centrale, de instituțiile publice din subordinea acestora, precum și de prefecturi;
l) Art. 1350 din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
m) Hotărârea Guvernului nr.917/2017 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 centrală;

n) 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 modificările și completările ulterioare;

o) Hotărârea Guvernului nr.118/2012 privind Statutul Casei Naționale de Pensii Publice.

p) O.U.G. nr.57/2019 privind Codul Administrativ.

se încheie prezentul **ACORD COLECTIV** între:

Casa Națională de Pensii Publice, în calitate de angajator, denumit în continuare Angajator cu sediul în București, strada Latină nr. 8, sector 2, București, reprezentat prin **domnul Nicolae GIUGEA – președinte;**

și

Federația Sindicatelor din Ministerul Muncii, în calitate de federație reprezentativă la nivelul grupului de unități al Casei Naționale de Pensii Publice prin Sentința nr. 519/2022/11 octombrie 2022, cu sediul în județul Argeș, municipiul Pitești, Piața Vasile Milea nr.3, etaj 3, camera 1, reprezentată prin **domnul Alexandru Adrian IONICĂ – președinte.**

CAPITOLUL 1

Dispoziții generale

ART. 1

Părțile semnatare recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea acordului și să respecte prevederile acestuia.

ART. 2

(1) Termenul de angajator desemnează:

(2) Casa Națională de Pensii Publice, reprezentată prin președinte;

(3) Termenul de instituție/autoritate publică în conformitate cu prevederile art.5 din Ordonanța de Urgență nr.57 din 3 iulie 2019;

(4) Termenul de funcționar public desemnează persoana numită, în condițiile legii, într-o funcție publică pe perioadă determinată/nedeterminată.

(5) Clauzele prezentului Acord produc efecte asupra asupra tuturor funcționarilor publici din Casa Națională de Pensii Publice – aparat central și casele teritoriale de pensii. Noțiunea de angajator la nivelul caselor teritoriale de pensii este reprezentată de directorul executiv.

(6) Prezentul Acord are ca scop stabilirea, în condițiile legii, a drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților, precum și condițiile specifice de muncă și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

(7) Părțile semnatare garantează aplicarea cauzelor prezentului Acord.

Prezentul Acord are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor şi obligaţiilor funcţionarilor publici cu privire la:

a) constituirea şi folosirea fondurilor destinate îmbunătăţirii condiţiilor la locul de muncă;
b) condiţiile de muncă, sănătatea, securitatea în muncă şi igiena muncii;
c) formarea şi perfecţionarea profesională;
d) timpul de muncă şi timpul de odihnă;
e) disciplina muncii;
f) alte măsuri de protecţie socială a funcţionarilor publici membrii ai sindicatelor afiliate organizaţiei semnatare a prezentului Acord şi acordarea de facilităţi acestora;
g) drepturile sindicatelor afiliate organizaţiei sindicale semnatare a prezentului Acord.

ART. 3

(1) Prezentul Acord produce efecte timp de 12 luni de la data înregistrării. În cazul în care nici una din părţi nu are iniţiativa renegocierii lui cu cel puţin 30 de zile înainte de expirarea termenului, acesta continuă să îşi producă efectele pentru o perioadă de încă 12 luni.

(2) Orice modificare a prezentului Acord va face obiectul unei noi negocieri care se concretizează prin încheierea unui act adiţional; cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părţi cu cel puţin 15 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor. Prezentul Acord constituie informaţie de interes public, conform prevederilor legale.

ART. 4

În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul Acord intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din prezentul Acord şi se vor aplica imediat.

ART. 5

Angajatorul recunoaşte libera exercitare a dreptului sindical şi libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislaţia internă şi în concordanţă cu convenţiile internaţionale pe care România le-a ratificat.

ART. 6

Angajatorul este obligat să asigure afişarea acordului şi a oricăror altor comunicări, la locuri convenite cu reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatare a prezentului Acord, respectiv cu sindicatele afiliate federaţiei semnatare a prezentului Acord, astfel încât salariaţii să ia cunoştinţă de conţinutul său, cât şi pe pagina de internet a Casa Naţională de Pensii Publice, prin publicarea lui la secţiunea dedicată informaţiilor de interes public.

ART. 7

(1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului Acord, acestea se dezbat în cadrul comisiilor paritare, care sunt împuternicite să interpreteze prevederile acordului, în funcţie de condiţiile concrete, la solicitarea oricăreia dintre părţi.

(2) Hotărârile comisiilor paritare, constituite în baza Hotărârii Guvernului nr.302/2022, sunt obligatorii pentru părţi şi vor fi aduse la cunoştinţa salariaţilor prin afişare la sediul angajatorului. Nerespectarea hotărârilor comisiei paritare atrage răspunderea în condiţiile legii.

(3) În cazurile în care comisia paritară nu va soluţiona problemele care apar în aplicarea prezentului Acord în termen de 15 zile de la data întrunirii, părţile acordului au dreptul de a se adresa instanţelor judecătoreşti, în conformitate cu prevederile legale.

(4) Dreptul organizaţiilor sindicale de a se adresa direct instanţelor de judecată este garantat, prevederile alin.(3) neconstituind o procedură prealabilă.

ART. 8

(1) Executarea prezentului Acord este obligatorie pentru părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul Acord atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

ART. 9

Părțile recunosc necesitatea îmbunătățirii transparenței decizionale și a calității dialogului.

(1) Pentru discutarea problemelor de ordin social, profesional, economic/financiar și de salarizare precum și a altor probleme cu impact direct asupra salariaților Casa Națională de Pensii Publice se organizează periodic întrevederi.

(2) La solicitarea organizației sindicale semnatare, cel puțin, trimestrial, are loc o întrevedere.

CAPITOLUL 2

Numirea în funcție, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu

ART. 10

(1) Intrarea în corpul funcționarilor publici se face prin concurs național, în condițiile legii, de autoritatea sau instituția publică interesată.

(2) Funcțiile publice pentru care se organizează concurs se dau publicității cu 30 de zile înainte de organizarea concursului.

(3) Pentru participarea la concurs în vederea ocupării funcției publice, candidatul trebuie să îndeplinească condițiile prevăzute de lege.

(4) Actul administrativ de numire are forma scrisă și trebuie să conțină temeiul legal al numirii, numele funcționarului public, denumirea funcției publice, data de la care urmează să exercite funcția publică, drepturile salariale, precum și locul de desfășurare a activității, durata programului de lucru, respectiv raport de serviciu cu normă întreagă sau raport de serviciu cu timp parțial.

(5) Fișa postului aferentă funcției publice se anexează la actul administrativ de numire, iar o copie a acesteia se înmânează funcționarului public.

(6) Angajatorul comunică la cererea organizației sindicale din instituție, afiliată federației semnatare a prezentului Acord de muncă, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor.

ART. 11

(1) Funcționarii publici au obligația să execute raportul de serviciu potrivit legii.

(2) Pe perioada executării raportului de serviciu, instituția publică se obligă să depună toate diligențele în vederea acordării tuturor drepturilor materiale și bănești ce decurg din aplicarea prezentului Acord și a legislației în vigoare.

(3) Funcționarul public are dreptul să refuze, în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic, dacă le consideră ilegale. Funcționarul public are îndatorirea să aducă la cunoștința superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția în astfel de situații.

ART. 12

(1) Raportul de serviciu se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale prin acordul părților sau din inițiativa uneia dintre părți, în condițiile prevăzute de lege.

(2) Funcționarii publici pot fi delegați sau detașați de conducătorul autorității sau instituției publice, în condițiile și cu acordarea drepturilor prevăzute de lege.

(3) Delegarea și detașarea funcționarilor publici se face în condițiile și cu acordarea drepturilor prevăzute de art. 438, 504, 505 din OUG nr. 57/2019 – Codul administrativ și respectarea prevederilor H.G. nr.714/2018 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților sau instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării în interesul serviciului.

ART. 13

(1) Suspendarea raportului de serviciu va avea loc numai potrivit legii cu respectarea dispozițiilor art. 512 din OUG nr. 57/2019 – Codul administrativ.

(2) Pe perioada suspendării raportului de serviciu autoritățile și instituțiile publice au obligația să rezerve postul aferent funcției publice. Ocuparea acestuia se face, pe o perioadă determinată, de un funcționar public din corpul de rezervă. În situația în care corpul de rezervă nu există funcționari publici care să îndeplinească cerințele specifice, postul poate fi ocupat prin concurs, pe o perioadă egală cu perioada suspendării raporturilor de serviciu.

ART. 14

(1) Încetarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici are loc în următoarele condiții:

- de drept;
- prin acordul părților, consemnat în scris;
- prin eliberare din funcția publică;
- prin demisie;
- prin destituire din funcția publică

(2) Raportul de serviciu încetează de drept:

a) la data decesului funcționarului public;
b) la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești potrivit art. 517 alin. (1) lit. (b) din OUG nr.57/2019;
c) dacă funcționarul public nu mai îndeplinește una dintre cerințele legale de ocupare a funcției publice, prevăzute la art. 465 alin. (1) lit. a) și d) – OUG nr.57/2019 – Cod administrativ;
d) ca urmare a constatării nulității absolute a actului administrativ de numire în funcția publică, de la data la care nulitatea a fost constatată prin hotărâre judecătorească definitivă;
e) când funcționarul public a fost condamnat printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o faptă prevăzută la art. 465 alin.(1) lit. h) din OUG nr.57/2019 – Cod administrativ sau prin care s-a dispus aplicarea unei sancțiuni privative de libertate, la data rămânerii definitive a hotărârii de condamnare;
f) ca urmare a interzicerii exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică sau de a ocupa funcția, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea faptei, ca pedepse complementare, sau ca urmare a interzicerii ocupării unei funcții sau a exercitării unei profesii, ca măsură de siguranță, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
g) la data emiterii deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II, în situația în care funcționarul public îi este afectată ireversibil capacitatea de muncă;
h) ca urmare a constatării faptului că funcția publică a fost ocupată cu nerespectarea dispozițiilor legale de către o persoană care execută la data numirii în funcția publică o pedeapsă complementară de interzicere a exercițiului dreptului de a ocupa o funcție care implică exercițiul autorității de stat;
i) ca urmare a constatării faptului că funcția publică a fost ocupată cu nerespectarea dispozițiilor legale de către o persoană care a fost lucrător sau colaborator al Securității, pe baza hotărârii judecătorești definitive;

j) la data expirării termenului în care a fost ocupată pe perioadă determinată funcția publică, cu excepția aplicării prevederilor art.376 alin.(2);
k) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, dacă persoana care are competența de numire în funcția publică nu dispune aplicarea prevederilor alin. (2).

ART. 15

Eliberarea din funcția publică.

(1) Persoana care are competența legală de numire în funcția publică va dispune eliberarea din funcția publică prin act administrativ, care se comunică funcționarului public în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere, pentru motive neimputabile funcționarului public, în următoarele cazuri:

a) autoritatea sau instituția publică și-a încetat activitatea în condițiile legii, iar atribuțiile și personalul acesteia nu au fost preluate de o altă autoritate sau instituție publică;
b) autoritatea sau instituția publică a fost mutată într-o altă localitatea, iar funcționarul public nu este de acord să o urmeze;
c) autoritatea sau instituția publică își reduce personalul ca urmare a reorganizării activității, prin reducerea postului ocupat de funcționarul public;
d) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția publică ocupată de către funcționarul public a unui funcționar public eliberat sau destituit nelegal ori pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus reintegrarea;
e) pentru incompetență profesională în cazul obținerii calificativului „nesatisfăcător" la evaluarea performanțelor profesionale individuale;
f) funcționarul public nu mai îndeplinește una din condițiile prevăzute la art.465 alin.(1) lit. f), g) sau g^2) cu privire la obținerea unui aviz sau a unei autorizații în condițiile legii, potrivit prevederilor art.465 alin. (2);
g) starea sănătății fizice sau/și psihice a funcționarului public, constatată prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, nu îi mai permite acestuia să își îndeplinească atribuții corespunzătoare funcției publice deținute.
h) eliberarea din funcție a funcționarului public pentru cazul în care nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a funcționarul public, conform procedurii de evaluare stabilite prin acordul aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulament intern;
i) ca urmare a refuzului neîntemeiat al înaltului funcționar public de a da curs mobilității în condițiile art. 503 alin.(8);
j) ca urmare a refuzului nejustificat al funcționarilor publici prevăzuți la art. 374^2 alin (1), (6) de a formula opțiuni și/sau de a se prezenta la interviuri, dacă sunt invitați pentru realizarea mobilității prin rotație;
k) pentru incompetență profesională, în cazul obținerii calificativului insuficient în urma derulării procesului de evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici, respectiv ale funcționarilor publici de conducere prevăzuți la art. 374^2 alin (6) în condițiile prevăzute la art. 398^2, 398^3, 485^3,485^4;
l) neparticiparea funcționarilor publici prevăzuți la art. 374^2 alin (1), (6) la un program de pregătire profesională în domeniul managementului public în termenele și condițiile prevăzute la art. 398^3 respectiv art. 485^4, în cazul obținerii calificativului suficient în urma derulării procesului de evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale;
m) ca urmare a refuzului funcționarului public de a fi numit într-o funcție publică definitivă cu durată redusă a timpului de muncă la jumătate de normă, în condițiile prevăzute la art. 378^1 alin(4).

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la funcționarii din instituția/autoritate publică.

(3) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispuneri concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul desfășurării plângerii penale împotriva angajatorului.

(4) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii.

ART. 16

Angajatorul este obligat să acorde funcționarilor publici un preaviz de 30 de zile calendaristice, în cazul eliberării din funcția publică.

ART. 17

1) În perioada de preaviz persoana care are competența legală de numirea în funcția publică poate acorda celui în cauză reducerea programului de lucru, până la 4 ore zilnic, la cerea funcționarului public căruia i s-a acordat preavizul prevăzute la alin. (4), fără afectarea drepturilor salariale cuvenite.
2) Învoirile prevăzute la alin.(1) pot fi acordate fracționat sau cumulat, cu stabilirea programului de comun acord cu angajatorul, astfel încât să nu fie afectată în mod grav activitatea instituției.

ART. 18

(1) În ipoteza în care două sau mai multe persoane salariate sunt în aceeași situație, disponibilizarea se va face cu consultarea organizației sindicale.

(2) În cazuri concrete, de reorganizare, de restrângere a activității în cadrul Casa Națională de Pensii Publice aceasta se va face cu consultarea organizației semnatare a prezentului Acord sau a sindicatelor afiliate organizației semnatare a prezentului Acord.

ART. 19

(1) În cazul în care angajatorul intenționează să dispună măsuri de reducere a personalului sau de reorganizare cu impact asupra funcțiilor publice, are obligația să elaboreze, cu consultarea organizației sindicale semnatare, un plan de măsuri sociale destinat evitării reducerii de personal, diminuării numărului de funcționari publici afectați și atenuării consecințelor asupra personalului.

(2) Planul prevăzut la alin.(1) va cuprinde, cel puțin, măsurile alternative analizate, posibilitățile de redistribuire, ocuparea funcțiilor publice vacante, reconversia sau perfecționarea profesională, calendarul estimativ al măsurilor, criteriile avute în vedere și măsurile de sprijin pentru personalul afectat.

ART. 20

(1) Înainte de dispunerea măsurilor prevăzute la **ART. 19**, angajatorul va pune la dispoziția organizației sindicale semnatare, în timp util, proiectul planului de măsuri sociale și documentele relevante care fundamentează necesitatea reorganizării ori a reducerii de personal.

(2) Organizația sindicală poate formula propuneri motivate într-un termen rezonabil stabilit de comun acord, iar angajatorul are obligația să le analizeze și să răspundă motivat.

ART. 21

Destituirea din funcția publică a salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
b) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii actului administrativ;
c) pe durata concediului de maternitate;
d) 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;
e) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

f) pe durata efectuării concediului de odihnă;
g) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului Acord.

ART. 22

Angajatorul poate dispune destituirea din funcția publică pentru motive ce țin de funcționarul public cu respectarea prevederilor legale, cu consultarea părții semnatare.

ART. 23

1) În vederea respectării dreptului la apărare, procedura administrativ-disciplinară se desfășoară pe baza unei convocări scrise care va cuprinde, cel puțin, descrierea faptei, normele considerate încălcate, data, ora și locul audierii, precum și dreptul funcționarului public de a fi asistat de un reprezentant al organizației sindicale.
2) Convocarea și înscrisurile pe care se întemeiază sesizarea se comunică funcționarului public în timp util, astfel încât acesta să își poată pregăti apărarea.
3) În cursul procedurii, funcționarul public are dreptul să formuleze și să susțină apărări, să propună probe și să prezinte explicații scrise ori orale, personal sau prin reprezentantul său sindical, în condițiile legii.
4) La cererea funcționarului public, organizația sindicală semnatară va fi informată cu privire la desfășurarea procedurii și va putea desemna un reprezentant care să asiste la audiere.
5) Orice măsură dispusă în materie disciplinară se bazează pe analizarea efectivă a apărărilor formulate și pe respectarea garanțiilor procedurale prevăzute de lege.

ART. 24

(1) În cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicală se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a funcționarul public, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat sau dacă nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, angajatorul are obligația de a-i propune funcționarul public alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicina muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin.(1), acesta solicită AMOFM posturile disponibile.

ART. 25

(1) Persoana căreia i-a încetat raportul de serviciu din motive neimputabile ei, își păstrează calitatea de funcționar public continuând să facă parte din corpul de rezervă al funcționarilor publici.

(2) Persoanele care revin în cadrul instituției după părăsirea acesteia pentru motive care nu le sunt imputabile vor fi încadrate în clasa și gradul dobândite anterior, la care se vor adăugă clasele și gradele corespunzătoare timpului lucrat în alte sectoare.

ART. 26

Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în condițiile legii, în raport de necesitățile fiecărei instituții și cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale, la solicitarea acestora.

ART. 27

Actul administrativ de numire în funcția publică se încheie în formă scrisă, câte un exemplar pentru fiecare în parte, prin grija celui care angajează, cu respectarea drepturilor legale.

ART. 28

Posturile vacante din cadrul Casa Națională de Pensii Publice, se pot ocupa și prin redistribuirea funcționarilor publici din corpul de rezervă care îndeplinesc condițiile specifice pentru ocuparea funcției publice respective.

ART. 29

(1) Încheierea actului administrativ de numire în funcția publică se face pe perioadă nedeterminată.

(2) Actul administrativ numire în funcția publică se pot încheia și pe perioada determinată, în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

(3) Dacă salariatul solicită asistență din partea organizației sindicale, aceasta poate fi acordată.

ART. 30

Pe perioada executării raportului de serviciu angajatorul se obligă să depună toate diligențele în vederea acordării tuturor drepturilor ce decurg din aplicarea legilor în vigoare, actelor normative emise în aplicarea legilor, ordonanțelor și hotărârilor guvernului, precum și a acordurilor colective, contractelor colective sau alte convenții naționale sau internaționale ce privesc drepturile funcționarilor și drepturi colective în general.

ART. 31

(1) Raportul de serviciu se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale, numai prin acordul părților sau din inițiativa uneia dintre părți, în condițiile prevăzute de lege.

(2) Refuzul funcționarul public de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la elementele esențiale ale raportului de serviciu, pentru care legea prevede acordul părților nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea raportului de serviciu pentru acest motiv.

ART. 32

Suspendarea raportului de serviciu va avea loc, în orice situație, numai potrivit legii.

ART. 33

În cazul restrângerii/reorganizare a activității instituției, criteriile de disponibilizare sau de reorganizare a personalului se vor stabili cu consultarea organizațiilor sindicale.

ART. 34

(1) În cazul reorganizării instituției, angajatorul are obligația de a realiza o analiză de impact asupra personalului, care va fi comunicată organizației sindicale.

(2) Reorganizarea nu poate avea caracter abuziv și nu poate urmări înlăturarea unor funcționari publici pe criterii subiective.

(3) Funcționarii publici afectați de reorganizare beneficiază, cu prioritate, de:

a) redistribuire în cadrul instituției sau în alte structuri;
b) ocuparea unor funcții publice vacante corespunzătoare pregătirii profesionale.

(4) Procedurile de reorganizare se realizează cu respectarea principiilor transparenței, legalității și nediscriminării.

ART. 35

(1) Organizația sindicală are dreptul de a primi informații relevante privind reorganizarea, inclusiv:

a) structura organizatorică propusă;

b) impactul asupra personalului;

c) criteriile utilizate.

(2) Informațiile se comunică într-un termen rezonabil, anterior implementării măsurilor.

CAPITOLUL 3

Timpul de muncă și timpul de odihnă

ART. 36

Durata normală a timpului de lucru pentru funcționarii publici este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, realizată prin săptămână de lucru de 5 zile, de luni până vineri, cu respectarea legislației în vigoare.

ART. 37

(1) Sunt zile nelucrătoare, zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 Ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Bobotează;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea mare;
- Prima, a doua zi de Paști;
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- Prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 August - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 Noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- 25 și 26 Decembrie;
- Două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte.

ART. 38

(1) Începerea și terminarea programului de lucru se stabilesc de conducerea instituției cu consultarea organizației sindicale, în regulamentul intern al instituției.

(2) La solicitarea salariaților, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, ce presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă, inclusiv pe o durată limitată de timp. Prin "mod de organizare flexibil a timpului de lucru" se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, a programelor de muncă flexibile, a programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de muncă. Salariații pot solicita program de lucru decalat și desfășurarea activității în regim de telemuncă sau în regim de muncă la domiciliu, program de lucru flexibil, în condițiile legii. Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă cu acordul sau cu solicitarea angajatului în conformitate cu prevederile legale. Angajatorul va analiza cererea și va aproba aceasta în funcție de posibilități, în aceste situații esența este acordul de voință al părților.

(3) Orice refuz al angajatorului de stabilire a unui program individualizat de muncă se motivează în scris, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(4) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată salariatul are dreptul să revină la programul 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.

(5) Sunt aplicabile prevederile punctelor 8, 40,104 – (w), (x), (y) din Legii nr.296/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal.

ART. 39

(1) Digitalizarea activității instituției, inclusiv utilizarea sistemelor informatice și a tehnologiilor bazate pe inteligență artificială, se realizează în scopul sprijinirii funcționarilor publici și al creșterii calității serviciilor publice.

(2) Implementarea acestor sisteme nu poate conduce la deteriorarea condițiilor de muncă, la creșterea nejustificată a volumului de activitate sau la afectarea autonomiei profesionale a funcționarilor publici.

(3) Sistemele informatice utilizate au caracter de suport și nu substituie responsabilitatea funcționarului public.

ART. 40

(1) Nicio decizie privind evaluarea profesională, răspunderea disciplinară sau exercitarea atribuțiilor de serviciu nu poate fi fundamentată exclusiv pe rezultatele generate de sisteme informatice sau automatizate.

(2) Funcționarul public are dreptul și obligația de a verifica, valida și, după caz, corecta rezultatele generate de aceste sisteme.

(3) Rezultatele generate automat au caracter consultativ.

ART. 41

(1) Funcționarul public nu răspunde disciplinar, administrativ sau material pentru erori generate de disfuncționalități ale sistemelor informatice, dacă a respectat procedurile interne și obligațiile de diligență.

(2) În cazul utilizării sistemelor informatice avansate, răspunderea funcționarului public este limitată la verificarea rezonabilă a rezultatului obținut.

(3) Disfuncționalitățile sistemice se analizează în cadrul comisiei paritare.

ART. 42

(1) Implementarea sistemelor informatice nu poate conduce la:

a) creșterea volumului de muncă fără asigurarea resurselor necesare;

ART. 43

(1) Instituția are obligația de a asigura formarea profesională a funcționarilor publici pentru utilizarea sistemelor informatice și a noilor tehnologii.

(2) Formarea se realizează anterior sau concomitent implementării acestora.

(3) Participarea la programele de formare nu poate conduce la supraîncărcarea funcționarului public.

ART. 44

(1) Organizația sindicală semnatară și comisia paritară vor fi informate în legătură cu implementarea sistemelor informatice majore.

(2) Acestea pot formula observații și propuneri privind impactul asupra personalului.

ART. 45

(1) În situația reorganizării instituției sau a structurilor acesteia, conducerea are obligația de a informa în prealabil organizația sindicală și comisia paritară.

(2) Vor fi prezentate motivele reorganizării, impactul asupra personalului și măsurile de protecție propuse.

(3) Se vor avea în vedere cu prioritate redistribuirea personalului pe posturi vacante, menținerea unui volum echilibrat al sarcinilor și evitarea suprasolicitării personalului existent.

(4) Este interzisă utilizarea reorganizării ca instrument de presiune, sancționare indirectă sau îndepărtare nejustificată a funcționarilor publici.

ART. 46

(1) Este interzisă exercitarea atribuțiilor de conducere în mod abuziv, prin repartizarea disproporționată a sarcinilor, stabilirea unor termene nerezonabile, exercitarea de presiuni nejustificate ori utilizarea funcției în scop de intimidare.

(2) Funcționarul public are dreptul de a sesiza astfel de situații prin intermediul organizației sindicale semnatare sau al comisiei paritare.

(3) Sesizările se analizează cu celeritate, cu respectarea confidențialității și a dreptului la protecția persoanei care formulează sesizarea.

ART. 47

(1) Este interzis orice comportament de hărțuire morală, intimidare, bullying sau altă conduită ostilă manifestată la locul de muncă ori în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu.

(2) Sunt considerate forme de comportament ostil, fără a se limita la acestea, izolarea profesională, subevaluarea intenționată, atribuirea de sarcini inutile ori degradante, comunicarea agresivă repetată și orice conduită care afectează demnitatea profesională a funcționarului public.

(3) Instituția are obligația de a preveni și combate astfel de comportamente, precum și de a asigura protecția persoanei care formulează o sesizare de bună-credință împotriva oricărei forme de represalii.

ART. 48

(1) Sarcinile de serviciu se stabilesc în mod echilibrat, în raport cu funcția publică deținută, complexitatea activității și resursele disponibile.

(2) Este interzisă menținerea unei stări de suprasarcină profesională permanentă, fără analiză managerială și fără măsuri concrete de remediere.

(3) Situațiile de suprasolicitare profesională pot fi sesizate comisiei paritare, care poate formula recomandări pentru remedierea acestora.

ART. 49

(1) Funcționarul public are dreptul de a-și exercita atribuțiile fără presiuni interne sau externe nelegitime și fără ingerințe care contravin legii ori normelor de conduită profesională.

(2) Refuzul motivat de a executa o dispoziție vădit nelegală nu constituie abatere disciplinară și nu poate atrage măsuri represive directe sau indirecte.

ART. 50

(1) Comisia paritară poate analizează situațiile de risc profesional referitoare la suprasolicitare, hărțuire, abuz de autoritate și efectele reorganizării asupra personalului.

(2) În baza analizei prevăzute la alin. (1), comisia paritară poate formula recomandări motivate pentru protecția personalului, care se comunică conducerii instituției.

ART. 51

(1) Funcționarii publici au dreptul în condițiile legii la concediul de odihnă, la concedii medicale și alte concedii suplimentare.

(2) Funcționarii publici care desfășoară activități în locuri de muncă cu condiții periculoase, nocive, vătămătoare sau alte asemenea activități, unde le este afectată starea de sănătate și cei care sunt supuși stresului datorită muncii cu publicul, beneficiază în condițiile legii, de: sporuri la salariu de bază, durata redusă a timpului de lucru, concedii suplimentare, echipamente și materiale gratuite.

(3) În aplicarea prevederilor alin.(2) durata concediului suplimentar este de 10 zile care se acordă peste cea a concediului legal de odihnă.

ART. 52

Instituţia publică are obligaţia de a acorda salariatelor gravide dispensa pentru consultaţii prenatale, în condiţiile legii, în cazul în care investigaţiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

ART. 53

(1) Funcţionarii publici au dreptul anual la un concediu de odihnă plătit, dupa cum urmeaza:

Vechimea în muncă	Durata concediului
până la 10 ani	21 zile lucrătoare
peste 10 ani	25 zile lucrătoare

(2) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracţionat. În cazul în care programarea concediului se face fracţionat, conducătorul instituţiei este obligat să stabilească programarea astfel încât una dintre fracţiuni să fie de cel puţin 15 zile lucrătoare, neîntrerupt. La solicitarea motivată a funcţionarului public, se pot acorda fracţiuni neîntrerupte mai mici de 15 zile lucrătoare.

(3) Drepturile cu privire la concediu de odihnă ale funcţionarilor publici sunt reglementate prin Codul administrativ, Legea nr.53/2003 - Codul Muncii, HG nr.250/1992 privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare, Ordonanţa nr.6/2007 privind unele masuri de reglementare a drepturilor salariale şi a altor drepturi ale funcţionarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare şi alte drepturi ale funcţionarilor publici, precum şi creşterile salariale care se acordă funcţionarilor publici în anul 2007, actualizată.

(4) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parţial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

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

(6) La plecarea în concediu de odihnă, angajaţii au dreptul la o indemnizaţie de concediu stabilită cu respectarea prevederilor legale în vigoare aplicabile, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă ori în actele administrative aplicabile.

(7) Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator la cererea funcţionarul public cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

(8) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea angajatului pentru motive obiective.

(9) Personalul din conducerea instituţiei poate rechema angajaţii din concediul de odihnă, prin dispoziţie scrisă, adusă la cunoştinţa angajatului, numai pentru îndeplinirea unor sarcini de serviciu neprevăzute care fac necesară prezenţa angajatului în instituţie. În situaţia rechemării, cei în cauză au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport şi a cheltuielilor legate de efectuarea concediului în altă localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestaţia de care nu au mai putut beneficia din cauza rechemării.

ART. 54

Salariatele care renunţă la concediul legal pentru creşterea copilului în vârstă de până la 1 an beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi potrivit legii fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază şi vechimea în specialitate.

ART. 55

(1) Salariaţii care au îngrijire copii cu dizabilitate (gravă/accentuată) în vârstă de până la 18 ani au dreptul la reducerea programului de lucru cu până la ½ normă, fără să li se afecteze calitatea de salariat şi vechimea integrală în muncă, în condiţiile legii.

(2) Salariaţii care au în îngrijire copii cu dizabilităţi care au împlinit vârsta de 3 ani, au dreptul la un concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani, potrivit art. 31 din O.U.G. nr. 111/2010, cu modificările şi completările ulterioare, după cum urmează:

a) în continuarea concediului pentru creşterea şi îngrijirea copilului până la 3 ani;
b) oricând până la împlinirea de către copil a vârstei de 7 ani;

(3) Pe durata concediului pentru îngrijirea copilului cu dizabilităţi până la vârsta de 7 ani, salariatului i se suspendă raportul de serviciu în conformitate cu dispoziţiile art. 514 alin. (1) lit. b) din Codul administrativ şi i se rezervă postul pe durata suspendării.

(4) Salariaţii care beneficiază de concediul şi indemnizaţia pentru îngrijirea copilului cu afecţiuni grave până la împlinirea vârstei de 18 ani prevăzut de art. 26 alin. (11) din OUG nr. 158/2005, cu modificările şi completările ulterioare, beneficiază de rezervarea postului, pe durata acestui concediu.

ART. 56

(1) Angajatorii au obligaţia de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultaţii prenatale în limita a maxim 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(2) În baza recomandării medicului de familie, salariata 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 menţinerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

(3) Salariatele care beneficiază de dispoziţiile alin.(1) sunt obligate să facă dovada că au efectuat controalele medicale pentru care s-au învoit.

ART. 57

(1) Salariatele gravide, precum şi cele care alăptează nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi delegate, nu vor fi detaşate şi, după caz, respectiv nu vor face obiectul restrângerii de activitate.

(2) La solicitarea comitetului de sănătate şi securitate a muncii, angajatorul are obligaţia să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunţă că este însărcinată, precum şi al salariatei care alăptează şi să le informeze cu privire la acestea.

(3) Salariatele menţionate la alin.(1) beneficiază şi de măsurile de protecţie prevăzute de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr.96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr.25/2004, cu modificările şi completările ulterioare.

CAPITOLUL 4

Concedii şi învoiri

ART. 58

(1) În afara concediului de odihnă, funcţionarii publici mai au dreptul, în condiţiile legii, la zile de concediu plătit în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

a) căsătoria funcționarului public - 5 zile lucrătoare;
b) nașterea unui copil - 10 zile lucrătoare + 5 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură (concediu paternal);
a) c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
b) d) decesul soției/soțului funcționarului public sau al unei rude de până la gradul al III-lea a funcționarului public sau a soțului/soției acestuia, inclusiv - 3 zile lucrătoare;
c) e) controlul medical anual - o zi lucrătoare, fără afectarea drepturilor de natură salarială;
d) f) donare sânge – o zi lucrătoare, fără afectarea drepturilor de natură salarială;
e) g) curs de prim ajutor – o zi lucrătoare, fără afectarea drepturilor de natură salarială;
f) h) îngrijirea sănătății copilului – 1 zi lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii).
g) i) procedură de fertilizare, "in vitro" – 3 zile;
h) j) concediu de îngrijitor – 5 zile lucrătoare;
i) k) absența de la locul de muncă pentru situații neprevăzute – 10 zile lucrătoare cu recuperare perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a funcționarul public. Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență;
j) l) pentru consultații prenatale – până la 16 ore lucrătoare pe lună în condițiile art. 15 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
k) m) o zi de concediu plătit în ziua în care în timpul programului de lucru este chemat să se prezinte la organul de urmărire penală sau la instanță, în conformitate cu dispozițiile art. 273 alin.(2) din Legea nr.135/2010 privind Codul de procedură penală;
l) n) chemări la Centrul Militar (pe bază de acte în caz de mobilizare/concentrare etc.) - 1 zi lucrătoare;
m) o) funcționarii publici încadrați în grad de handicap beneficiază de concediu de odihnă suplimentar conform art. 147 din legea 53/2003;
n) p) dreptul funcționarului public care are în întreținere copii încadrați în grad de handicap cu privire la aplicarea art. 118^1 din Codul Muncii;
o) r) dreptul funcționarului public la solicitarea acestuia de a beneficia de timp parțial de muncă conform art. 378 din Codul administrativ.

(2) În situația în care evenimentele familiale deosebite prevăzute la alin.(1) intervin în perioada efectuării concediului de odihnă, acesta se suspendă și va continua după efectuarea zilelor libere plătite.

(3) Ziua/zilele liberă/libere prevăzută/prevăzute la alin.(1) lit. h) se acordă la cererea unuia dintre părinți/reprezentanți legali ai copilului, justificată ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat; cererea se depune cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și este însoțită de o declarație pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita. În situația producerii unui eveniment medical neprevăzut părintele are obligația de a prezenta actele medicale doveditoare în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului.

ART. 59

(1) Funcționarii publici au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, acesta se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) susținerea examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și examenului de diplomă.
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) susținerea examenului de admitere studii universitare de master/postuniversitare, a examenelor pe intervalul urmării acestor cursuri susținerea examenului de disertație;
d) prezentarea la concurs in vederea ocupării unui post în altă unitate;

e) pentru formare profesională, salariatul urmând cursuri din inițiativa sa.

(2) Salariații au dreptul la concedii fără plata, fără limita prevăzută la alin.1, în următoarele situații:

a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical;

b) tratament 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 în tratament în străinătate. În aceste situații este necesar avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(3) Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute de alin.(1) și(2), pe durate stabilite prin acordul părților.

ART. 60

(1) În fiecare săptămâna funcționarii publici au dreptul la două zile consecutive de repaus săptămânal, care se acordă, de regulă, sâmbătă și duminică.

(2) Pentru orele lucrate din dispoziția conducătorului instituției publice peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare funcționarii publici au dreptul la recuperare sau la plata acestora, conform legii.

(3) Nerespectarea prevederilor referitoare la dispunerea, înregistrarea/evidența și compensarea orelor suplimentare se sancționează potrivit normelor legale în materie. (Legea nr.53/2003 – Codul Muncii)

ART. 61

(1) Pe lângă concediu paternal prevăzut în prezentul Acord, tatăl are dreptul la un concediu de cel puțin două luni din perioada totală a concediului pentru creșterea copilului, în conformitate cu dispozițiile art.11 lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare. De acest drept beneficiază și mama, în situația în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creșterea copilului.

(2) În cazul decesului părintelui aflat în concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului, celălalt părinte, la cererea sa, beneficiază de concediul rămas neutilizat la data decesului.

ART. 62

La cererea funcționarul public, se pot acorda ore de învoire, până la o zi, fără plată sau cu posibilitatea de recuperare când salariatul solicită și activitatea instituției permite;

ART. 63

Funcționarilor publici le este recunoscut dreptul la greva, în condițiile legii.

ART. 64

(1) Funcționarul public care are in întreținere copii pana la 11 ani beneficiază de 4 zile /lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă în condiții Legii 81/2018, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității, așa cum este prevăzut de art. 118^1 alin (1), (2) din Legea 53/2003.

(2) Excepție la alin (1) din **Art. 58** din Acord, funcționarul public care are în întreținere copii în vârstă până la 18 ani, încadrați în grad de handicap beneficiază de 8 zile /lună de muncă domiciliu sau în regim de telemuncă în condiții Legii 81/2018, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității, așa cum este prevăzut de art. 118^1 alin (4) din Legea 53/2003

CAPITOLUL 5

Salarizarea și alte drepturi bănești

ART. 65

Personalul beneficiază de un salariu lunar care cuprinde salariul de bază, indemnizații, sporuri, majorări, premii, compensații, precum și celelalte elemente ale sistemului de salarizare prevăzute de lege.

ART. 66

Premiile, sporurile și celelalte elemente de natură salarială, în funcție de complexitatea și importantă muncii depuse, se vor stabili conform legislației în vigoare, cu consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului Acord colectiv, respectiv, la nivelul fiecărei instituții, cu consultarea sindicatelor membre ale organizației sindicale semnatare a prezentului Acord colectiv.

ART. 67

Personalul beneficiază și de următoarele drepturi:

a) tichete de creșă, prevăzute de Legea nr. 165/2018 – conform legii;
b) indemnizația de hrană – conform legii;
c) tichete culturale – conform legii ;
d) vouchere de vacanță – conform legii;

ART. 68

(1) Funcționarii publici beneficiază, pe perioada efectuării concediului anual de odihnă la care sunt îndreptățiți conform legii, de o indemnizație pentru concediul de odihnă. La determinarea indemnizației de concediu de odihnă se vor lua în calcul, pe lângă salariul de bază, și sporurile, indemnizațiile de care beneficiază, potrivit legii.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, majorările/creșterile salariului de bază, indemnizațiile și sporurile - inclusiv indemnizația de hrană, indemnizația pentru titlu științific de doctor. Se vor respecta dispozițiile art.150 din Legea nr.53/2003 – Codul Muncii, art.22 din Ordonanța Guvernului nr.6/2007, art.23 din Ordonanța Guvernului nr.10/2008 și art. 7 alin.(1) și (2) din H.G. nr. 250/1992 – republicată.

CAPITOLUL 6

Condițiile de muncă, securitatea, sănătatea și igiena muncii

ART. 69

(1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) În vederea realizării acestui obiectiv, părțile contractante vor asigura realizarea măsurilor prevăzute de Legea 319/2006 privind sănătatea și securitatea în muncă și Legea 53/2003 – Codul muncii.

ART. 70

Organizarea activității prin stabilirea unei organigrame realiste, repartizarea funcționarilor publici pe locuri de muncă, cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către funcționarii publici, sunt de competența exclusivă a celor care angajează.

ART. 71

În urma evaluării riscurilor profesionale, riscuri generate de utilizarea intensivă a echipamentelor informatice şi a sistemelor digitale, instituţia va adopta măsuri pentru prevenirea riscurilor generate.

ART. 72

Normele de muncă şi orice alte reglementări interne cu referire la raporturile de serviciu vor fi stabilite şi aplicate cu consultarea organizaţiilor sindicale.

ART. 73

(1) În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţilor la locul de muncă, părţile semnatare ale prezentului Acord convin asupra următoarelor standarde minime:

a) amenajarea ergonomica a locului de muncă; angajatorul va face demersurile necesare pentru ca funcţionarii publici să se încadreze în normele specifice de acordare a spaţiului de lucru de minim 6 mp/persoană;
b) asigurarea condiţiilor de mediu - iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuţi de lege, aerisire, umiditate, zgomot, igienizare periodică, reparaţii - în spaţiile în care se desfăşoară activitatea, birouri, arhive etc.;
c) amenajarea anexelor sociale a locurilor de muncă (de exemplu: loc pentru servit masă, loc pentru fumători etc.);
d) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condiţiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale membre ale federaţiei semnatare ale Acordului colectiv de la nivelul respectiv.

(2) Angajatorul este obligat:

a) să îl despăgubească pe funcţionarul public în situaţia în care a suferit din vina acesteia un prejudiciu material în timpul îndeplinirii atribuţiilor de serviciu;
b) să asigure funcţionarilor publici condiţii normale de muncă şi igienă, de natura să le ocrotească sănătatea şi integritatea fizică;
c) să menţină un mediu de lucru sigur;
d) să asigure securitatea şi sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă;
e) să organizeze evaluarea riscurilor;
f) să fie în posesia unei evaluări a riscurilor;
g) să selecteze persoana/persoanele care efectuează evaluarea riscurilor şi să se asigure că acestea sunt competente;
h) să se consulte cu sindicatele în legătură cu organizarea evaluării riscurilor şi cu persoanele care efectuează evaluarea şi care pun în aplicare măsurile de prevenire şi protecţie;
i) să elaboreze fişele de evaluare a riscurilor, după consultarea sindicatelor, şi să le pună la dispoziţia acestora;
j) să se asigure că toate persoanele afectate sunt informate în legătură cu orice pericol sau orice posibilă vătămare la care ar putea fi expuse, precum şi în legătură cu toate măsurile de protecţie luate a preveni vătămarea respectivă;
k) examenului ochilor şi al vederii, efectuat de o persoană care are competenţa necesară(medic oftalmolog) – HG 1028/2006;

(3) Sindicatele au următoarele drepturi/obligaţii:

a) să fie consultaţi cu privire la organizarea evaluării riscurilor şi la desemnarea persoanelor care efectuează această sarcina;
b) să fie informate şi consultate cu privire riscurile identificate;
c) să avertizeze responsabilii sau angajatorii în legătură cu riscurile observate;
d) să semnaleze orice schimbare survenită la locul de muncă;
e) să fie informaţi privind riscurile pentru securitatea şi sănătatea lor şi măsurile necesare pentru eliminarea sau reducerea acestora;

f) să solicite angajatorului adoptarea măsurilor corespunzătoare și prezentarea propunerilor pentru reducerea la minimum a riscurilor sau combaterea riscurilor la sursă;
g) să coopereze cu angajatorul pentru a-i permite acestuia să asigure un mediu de muncă sigur;
h) să fie consultați de către angajator în momentul elaborării fișelor de evaluare a riscurilor;
i) să aibă calitatea de avertizor cu privire la situații de hărțuire morală, fizică, psihică sau de orice altă natură.

(4) Principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;
b) evaluarea riscurilor care nu pot evitate;
c) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
d) adaptarea la progresul tehnic;
e) planificarea prevenirii;

ART. 74

(1) Angajatorul are obligația să adopte măsurile necesare, astfel încât:

a) să prevină expunerea funcționarilor publici, mame gravide și lăuze sau care alăptează la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;
b) funcționarii publici gravide și mame lăuze sau care alăptează să nu fie constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou născut, după caz.

ART. 75

Pentru asigurarea unui climat sănătos al locului de muncă angajatorul va organiza arhive în condițiile prevăzute de normativele în vigoare.

ART. 76

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

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatele membre ale organizației sindicale semnatare a prezentului Acord colectiv, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

ART. 77

Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate.

ART. 78

(1) Instituțiile împreună cu organizațiile sindicale afiliate la federația sindicală ce fac obiectul prezentului Acord vor analiza locurile de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții periculoase sau vătămătoare, în condițiile legii.

(2) La cererea organizațiilor sindicale afiliate la federația sindicală semnatară a prezentului Acord, instituțiile ce fac obiectul prezentului Acord vor face dovada solicitării sumelor necesare pentru achiziționarea echipamentelor necesare îmbunătățirii condițiilor de muncă, se va realiza o analiză și în cadrul comitetelor de sănătate și securitate în muncă sau prin intermediul comisiilor paritare.

(3) Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la sănătatea și securitatea în muncă atrage răspunderea disciplinară, administrativă, patrimonială, civilă sau penală, după caz, potrivit legii. Nerespectarea obligațiilor ce revin angajatorului privind protecția muncii constituie contravenție sau infracțiune, după caz, în condițiile legii.

(4) 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, angajatorul este obligat să comunice organizației sindicale din instituție, Inspectoratului de Muncă apariția acestor boli.

(5) Examinarea medicală are ca scop și prevenirea îmbolnăvirilor profesionale, concluziile examinării conducând la adoptarea măsurilor necesare pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.

(6) Angajatorul are obligația să asigure pe cheltuiala sa servicii de medicina muncii, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților, prin încheierea de contracte cu cabinete specializate de medicina muncii, în condițiile legii. Concluziile examinării medicale vor fi comunicate de către medicul de medicina muncii fiecărui salariat la finalul investigațiilor efectuate conform contractului încheiat. Medicul de medicina muncii în urma examinării întregului personal întocmește și înaintează sindicatului și comitetului de sănătate și securitate în muncă un raport privind starea generală și concluziile examenului medical.

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

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

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

ART. 79

Comisia de Sănătate și Securitate în Muncă poate analiza impactul echipamentelor digitale asupra condițiilor de muncă și poate formula recomandări privind protecția funcționarilor publici.

CAPITOLUL 7

Disciplina muncii

ART. 80

(1) Beneficiarii prezentului Acord indiferent de funcție sunt obligați să-și realizeze sarcinile ce revin locurilor de muncă, să aibă un comportament civilizat, o atitudine corespunzătoare și să respecte orice reglementări legale referitoare la raporturile de serviciu.

(2) Funcționarii publici au obligația să-și îndeplinească cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea, îndatorirea de serviciu și să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice ori prestigiului corpului funcționarilor publici.

ART. 81

(1) Personalul de conducere de pe orice treaptă ierarhică este obligat ca în toate cazurile să dea dispoziții clare, precise și legale, în limita competențelor ce le revin.

(2) Funcționarii publici au obligația să păstreze secretul de serviciu, precum și confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției publice, sau după caz, raporturilor de serviciu în condițiile legii cu excepția informațiilor de interes public.

CAPITOLUL 8

Sancţionarea funcţionarilor publici

ART. 82

(1) Încălcarea cu vinovăţie de către funcţionarii publici a îndatoririlor corespunzătoare funcţiilor publice pe care le deţin şi a normelor de conduită profesionale prevăzute de lege constituie abatere disciplinară şi atrage răspunderea disciplinară a acestora.

(2) Constituie abateri disciplinare următoarele fapte:

a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
b) neglijenţa repetată în rezolvarea problemelor;
c) absenţe nemotivate de la serviciu;
d) nerespectarea în mod repetat a programului de lucru;
e) intervenţiile sau stăruinţele pentru soluţionarea unor cereri în afara cadrului legal;
f) nerespectarea secretului profesional sau al confidenţialităţii lucrărilor cu acest caracter;
g) manifestări care aduc atingere prestigiului autorităţii sau instituţiei publice în care îşi desfăşoară activitatea;
h) desfăşurarea în timpul programului de lucru a unor activităţi cu caracter politic;
i) refuzul nemotivat de a îndeplini atribuţiile de serviciu;
j) refuzul nemotivat de a se supune controlului de medicina muncii şi expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, conform prevederilor legale;
k) încălcarea prevederilor legale referitoare la îndatoriri şi interdicţii stabilite prin lege pentru funcţionarii publici, altele decât cele referitoare la conflictele de interese şi incompatibilităţi;
l) încălcarea prevederilor referitoare la incompatibilităţi dacă funcţionarul public nu acţionează pentru încetarea acestora într-un termen de 15 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate;
m) încălcarea prevederilor referitoare la conflicte de interese;

(2) Destituirea din funcţia publică se dispune prin act administrativ al persoanei care are competenţă legală de numire în funcţia publică, ca sancţiune disciplinară aplicată pentru motive imputabile funcţionarului public, în următoarele cazuri:

p) a) pentru săvârşirea unei abateri disciplinare care a avut consecinţe grave;
q) b) dacă i s-a ivit un motiv legal de incompatibilitate, iar funcţionarul public nu acţionează pentru încetarea acestuia în termen de 15 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate; situaţia de incompatibilitate se constată şi se sancţionează în condiţiile Legii nr.176/2010, cu modificările şi completările ulterioare.

ART. 83

Unui funcţionar public nu i se poate aplica pentru o singura abatere decât o singură sancţiune disciplinară.

ART. 84

Sancţiunile disciplinare nu pot fi aplicate decât după cercetarea prealabilă a faptei săvârşite şi după audierea funcţionarului public de către comisia de disciplină, în condiţiile legii. Audierea funcţionarului public trebuie consemnată în scris sub sancţiunea nulităţii. Refuzul funcţionarului public de a se prezenta la audieri sau de a semna o declaraţie privitoare la abaterile disciplinare care i se impută, se consemnează într-un proces verbal.

ART. 85

(1) Sancţiunile disciplinare sunt:

a) mustrarea scrisă;
b) diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni;

c) diminuarea drepturilor salariale cu 10-15% pe o perioadă de până la un an de zile;
d) suspendarea dreptului de promovare pe o perioadă de la unu la 3 ani;
e) retrogradarea într-o funcție publică de nivel inferior, pe o perioadă de până la un an, cu diminuarea corespunzătoare a salariului;
f) destituirea din funcția publică.

ART. 86

(1) Destituirea din funcția publică 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 Acord.

(2) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară.

ART. 87

Sancțiunile disciplinare se aplica în termen de cel mult 6 luni de la data sesizării comisiei de disciplină, dar nu mai târziu de un an și șase luni de la data săvârșirii abaterii disciplinare.

ART. 88

Împotriva sancțiunii disciplinare, funcționarul public se poate adresa instanței de contencios administrativ, solicitând anularea sau modificarea, după caz, a actului administrativ de sancționare.

CAPITOLUL 9

Formarea și perfecționarea profesională

ART. 89

(1) Funcționarii publici au dreptul de a-și perfecționa în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională.

(2) Prin termenul, de formare profesională, părțile înțeleg orice procedură prin care un funcționar public dobândește o calificare atestă printr-un certificat sau o diplomă prin care se urmărește dobândirea de cunoștințe într-un domeniu de activitate necesar instituției publice, în care își desfășoară activitatea.

(3) Perfecționarea profesională constituie procedura prin care un funcționar public dobândește un nivel superior de calificare și pregătire, prin care se urmărește completarea și aprofundarea de cunoștințe într-un domeniu al specializării de bază prin deprinderea unor metode sau procedee noi.

(4) Formarea și pregătirea profesională cuprind și teme în domeniul relațiilor de muncă, dreptului de asociere și libertății sindicale.

ART. 90

(1) Nevoile de formare profesională, graficele de pregătire profesională, numărul de participanți, precum și alte probleme concrete ce privesc acest domeniu vor fi stabilite de instituție cu consultarea organizației sindicale semnatare/sindicate afiliate federației semnatare cu respectarea H.G. nr. 1.066 din 10 septembrie 2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici, iar cele prevăzute la alin.(3) al articolului anterior, de sindicat cu informarea celui care angajează.

(2) Autoritățile și instituțiile publice au 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.

ART. 91

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

a) organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice;
b) urmate la inițiativa funcționarului public, cu acordul conducătorului autorității sau instituției publice;
c) organizate de Institutul Național de Administrație, de centrele regionale de formare continuă pentru administrația publică locală, în condițiile legii, sau de alte instituții specializate în țară sau străinătate;
d) organizate de instituții/organizații sindicale.

ART. 92

(1) Cheltuielile pentru activitatea de formare și perfecționare profesională se suportă de instituție.

(2) Pentru acoperirea cheltuielilor programelor de formare și perfecționare profesională a funcționarilor publici angajatorul are obligația să prevadă în bugetul anual propriu sumele necesare pentru cheltuielile respective.

ART. 93

Selecționarea personalului care urmează să participe la cursurile de formare și perfecționare profesională se va face de conducătorul instituției cu consultarea organizației sindicale.

ART. 94

În cazul în care un funcționar public identifică un curs de formare profesională pe care ar dori sa-l urmeze, organizat de un terț, conducerea instituției va analiza împreună cu reprezentanții organizației sindicale dacă acest curs este util, iar conducătorul unității va aprecia dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului.

ART. 95

Funcționarii publici trimiși la cursuri de pregătire sau formare profesională în alte localități beneficiază de drepturile prevăzute de lege.

ART. 96

(1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională, în condițiile legii.

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

ART. 97

(1) Pentru asigurarea unei pregătiri corespunzătoare a funcționarilor publici, instituția va asigura accesul întregului personal la legislația în domeniu.

(2) Pentru asigurarea unei pregătiri corespunzătoare angajatorul va asigura plata abonamentelor la revistele de profil.

ART. 98

(1) Angajatorul va asigura fondurile necesare formării perfecționării și documentării corespunzătoare a funcționarilor publici.

(2) Angajatorul împreună cu organizațiile sindicale vor depune toate diligențele pentru formarea de centre de perfecționare pentru personalul propriu.

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate de către angajator, după consultarea organizațiilor sindicale din instituție sunt anexe ale acordului colectiv. Se constituie ca anexă la momentul elaborării.

(4) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoştinţă angajaţilor în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afişare la sediul fiecărei instituţii.

CAPITOLUL 10

Alte prevederi în legătură cu drepturile şi obligaţiile părţilor

ART. 99

(1) Părţile semnatare ale prezentului Acord, în calitate de parteneri de dialog social, recunosc pentru fiecare dintre ele şi pentru membrii de sindicat libertatea de opinie exprimată civilizat, utilizându-se un limbaj adecvat.

(2) Angajatorul se obligă să adopte o poziţie neutră şi imparţială faţă de organizaţiile sindicale existente şi faţă de reprezentanţii sau membrii acestora.

(3) Angajatorul se obligă să se abţină de la orice formă de condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării funcţiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatelor afiliate organizaţiei sindicale semnatare a prezentului Acord.

ART. 100

(1) Angajatorul se obligă să asigure protecţia salariaţilor de agresiuni verbale, ameninţări, calomnii şi violenţă, din partea beneficiarilor în timpul muncii sau legate de procesul de muncă, cărora le-ar putea fi victime, prin asigurarea de către organele de pază şi ordine publică, precum şi prin asistenţă juridică conform art. 427 alin.(2) din Ordonanţa de Urgenţă nr.57/2019, cu modificările şi completările ulterioare. De asemenea, va asigura prezenţa unui lucrător de pază şi ordine, în timpul orelor de lucru pentru zona de desfăşurare a activităţii de Relaţii cu publicul.

(2) Părţile recunosc că salariaţii nu-şi pot desfăşura activitatea în parametrii contractuali dacă lucrează în condiţii de ameninţări fizice şi/sau verbale.

(3) Părţile se angajează să promoveze un comportament civilizat în cadrul instituţiei, cu respectarea demnităţii fiecărui salariat.

(4) Angajatorul se obligă să sancţioneze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizat, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.

ART. 101

(1) Casa Naţională de Pensii Publice invită delegaţii desemnaţi de federaţia semnatară a prezentului Acord colectiv de muncă să participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, financiar, social sau cultural.

(2) Procesul verbal încheiat cu această ocazie va consemna şi punctele de vedere ale reprezentanţilor organizaţiilor sindicale şi va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestora. Un exemplar al procesului verbal va fi înmânat organizaţiei sindicale participante.

(3) La cererea expresă a membrilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiei semnatare a prezentului Acord, aceştia pot fi asistaţi de reprezentanţii federaţiilor şi confederaţiilor în susţinerea drepturilor şi cereri, la toate nivelurile.

ART. 102

(1) Angajatorul se obligă să pună la dispoziţia reprezentanţilor sindicatelor membre ale federaţiei semnatare a prezentului Acord colectiv, toate documentele necesare susţinerii activităţii sindicale.

(2) Procesele verbale ale şedinţelor de Colegiu vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii acestora, reprezentanţilor organizaţiei sindicale, semnatare a prezentului Acord, privitoare la probleme care fac obiectul informării şi consultării angajaţilor, conform legii.

(3) Reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului Acord participă în toate comisiile implicate în activitatea Casa Națională de Pensii Publice în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu Acordurile stabilite în acest sens, privitoare la probleme care fac obiectul informării și consultării angajaților, conform legii.

(4) Angajatorul se obligă să constituie și să fie funcționale: comisia de disciplină, comisia paritară și comitetul de sănătate și securitate în muncă.

(5) Regulamentele interne se aprobă de către angajator cu consultarea organizațiilor sindicale.

(6) La nivelul instituției angajatorul are obligația, prin directori și șefi de servicii, să asigure o organizare rațională a muncii în funcție de profilul activității. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară postului, prin organigramă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

ART. 103

Angajatorul va permite membrilor de sindicate să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, conform prevederilor prezentului Acord colectiv de muncă.

ART. 104

Angajatorul este obligat să asigure în incinta instituției, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării organizației sindicale. La cererea organizațiilor sindicale angajatorul pune la dispoziție cu titlu gratuit, sălile de ședințe.

ART. 105

Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale instituției, în baza acordului salariaților, la solicitarea organizației sindicale. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcina curentă de serviciu.

ART. 106

La cererea organizațiilor sindicale, în baza acordului membrilor de sindicat, conducerea instituției va dispune reținerea cotizației sindicale pe stat de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor. Sumele reținute, aferente cotizațiilor sindicale, vor fi virate în contul organizației sindicale.

ART. 107

(1) Organizațiile sindicale au încheiate contracte de servicii medicale cu furnizori autorizați pentru membrii săi și pentru membrii familiilor acestora.

(2) În scopul asigurării serviciilor medicale conform alin.(1) membrii de sindicat, pe bază de cerere adresată compartimentului financiar-contabil al angajatorului solicită reținerea contravalorii abonamentelor pentru care au făcut opțiunea, din drepturile bănești cuvenite.

(3) Angajatorul, lunar, va reține contravaloarea abonamentului medical și o va vira către sindicat. Sindicatul își asumă obligația de a vira sumele în contul asiguratorului.

(4) Organizația sindicală se obligă să poarte corespondență cu compartimentul financiar-contabil, cu membrii de sindicat, respectiv cu furnizorul de servicii medicale, astfel încât să fie asigurat fluxul de informații necesar operării în bune condiții a serviciilor medicale furnizate membrilor de sindicat.

(5) Orice disfuncționalități identificate în reținerea, virarea și plata abonamentelor se soluționează prin comunicări între părțile prevăzute la alin. (4) și sunt operate în mod corespunzător.

(6) Pe măsură ce organizațiile sindicale identifică și contactează alte servicii pentru membrii săi acestea se vor derula potrivit acestei proceduri.

ART. 108

(1) Angajatorul recunoaşte drepturile salariaţilor reprezentaţi de organizaţia semnatară a prezentului Acord de a susţine şi de a participa neîngrădit la acţiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflaţi în grevă.

(2) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaţilor la acţiuni sindicale, organizate în condiţiile legii.

ART. 109

(1) În scopul unei bune colaborări părţile, la orice nivel, se obligă să răspundă în scris, în termen de maxim 30 de zile lucrătoare, la toate cererile şi adresele înaintate de fiecare din părţi.

(2) Depăşirea termenului prevăzut la alin (1), reprezintă încălcarea acordului.

(3) Angajatorul şi conducerea organizaţiei sindicale semnatare vor accepta reciproc invitaţiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

ART. 110

(1) Reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatare participă, în condiţiile legii, la discutarea proiectului de buget anual şi la fundamentarea cheltuielilor de personal, în măsura în care acestea privesc drepturile salariale, condiţiile de muncă, formarea profesională şi măsurile de protecţie socială a funcţionarilor publici.

(2) În acest scop, angajatorul va pune la dispoziţia organizaţiei sindicale, în timp util, datele şi informaţiile necesare formulării unui punct de vedere.

ART. 111

Funcţionarii publici au dreptul de a fi informaţi cu privire la deciziile care se iau în aplicarea prezentului Acord şi care îi vizează în mod direct.

ART. 112

Actul administrativ de numire într-o funcţie publică nu poate să prevadă clauze contrare legii.

ART. 113

(1) Compartimentele de resurse umane, în termen de 60 de zile de la încheierea prezentului Acord întocmeşte lista cu funcţionarii publici care îndeplinesc condiţiile prevăzute de art. 1 din Legea nr. 391/2004 privind Semnul onorific Răsplata Muncii în Serviciul Public şi înaintează ministrului propunerea de conferire a Semnul onorific Răsplata Muncii în Serviciul Public pentru salariaţii din cadrul Casa Naţională de Pensii Publice şi spre informare, concomitent, şi organizaţiei sindicale semnatare a prezentului Acord colectiv. Propunerea se transmite, prin intermediul Agenţiei Naţionale a Funcţionarilor Publici, Secretariatului General al Guvernului pentru a se acorda distincţiile.

(2) Compartimentele de resurse umane, în termen de 60 de zile de la încheierea prezentului Acord întocmeşte lista cu funcţionarii publici care pot face obiectul propunerii de Acordare a Ordinului şi Medaliei Naţionale Pentru Merit, instituite prin OUG nr. 104/2000 privind reinstituirea Ordinului şi Medaliei Naţionale Pentru Merit, cu modificările şi completările ulterioare, respectiv, ulterior, întocmeşte lista cu funcţionarii publici care pot face obiectul propunerii de Acordare a Ordinului, Crucii şi Medaliei Naţionale Serviciul Credincios prevăzut de O.U.G. nr. 105/2000 privind reinstituirea Ordinului, Crucii şi Medaliei Naţionale Serviciul Credincios. Lista se comunică, spre informare, concomitent, şi organizaţiei sindicale semnatare a prezentului Acord.

ART. 114

(1) Anual, la data 7 octombrie se organizează activităţi de informare şi sensibilizare a publicului asupra activităţilor desfăşurate de angajaţii instituţiilor Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului şi Solidarităţii Sociale.

(2) Părțile pot conveni să realizeze acțiuni comune angajator - sindicat pentru organizarea de activități cultural-sociale.

(3) Ziua Funcționarului public stabilită pe data de 23 iunie, prin Legea nr. 145/2016 va fi sărbătorită prin activități stabilite de comun acord.

(4) Părțile vor conveni să susțină prin toate mijloacele și la toate nivelurile dreptul la majorarea salarială, în condițiile legii.

(5) Părțile semnatare ale acordului recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru angajați, dreptul la libertatea de opinie.

(6) La acordarea recompenselor, primelor și sporurilor prevăzute de lege este interzisă orice formă de discriminare pe criteriul apartenenței sindicale.

(7) La angajarea funcționarilor publici și a personalului contractual precum și la stabilirea salariului nu pot fi făcute discriminări pe criterii politice, apartenența sindicală, etnice, religioase, de vârstă, sex, orientare sexuală, de stare materială sau de rudenie.

CAPITOLUL 11

Alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale

ART. 115

(1) Membrilor organelor de conducere alese ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor.

(2) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor afiliate la federația semnatară nu li se poate modifica/înceta raportul de serviciu pentru motive neimputabile lor, decât cu acordul scris al conducerii (Biroului Executiv/Consiliul Federativ) sindicatului sau la solicitarea acestuia.

(3) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului nu vor fi obstrucționați, șicanați, amenințați pentru acțiunile și pozițiile acestora în activitatea sindicală pe care o desfășoară sau indirect prin prisma activității sindicale în legătură cu activitatea specificată în fișa postului.

(4) Din inițiativa sa, angajatorul nu poate dispune modificarea/încetarea și/sau desfacerea raportului de serviciu, atât ale reprezentanților aleși în conducerea sindicatelor afiliate la federația semnatară cât și ale membrilor de sindicat, din inițiativa angajatorului pentru motive care privesc activitatea sindicală, astfel de hotărâri fiind incompatibile cu Convenția 87/1948.

(5) Prin excepție de la prevederile alin. (1)-(4), raporturile de serviciu pot înceta ca urmare a sancționării disciplinare cu destituirea din funcția publică, dispusă potrivit normelor legale în vigoare.

ART. 116

(1) Pe perioada în care funcționarul public deține o funcție de conducere și este salarizat de organizația sindicală, raportul de serviciu se suspendă de drept, cu respectarea celorlalte condiții prevăzute de lege în aceste cazuri.

(2) La încetarea mandatului, funcționarul public va fi numit în funcția publică corespunzătoare gradului profesional deținut, care nu poate fi inferioară celei avută anterior suspendării.

ART. 117

La solicitarea președintelui organizației sindicale sau a înlocuitorului acestuia/liderului de sindicat sau locțiitorul acestuia, membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului au acces imediat la conducerea instituției, pentru probleme privind activitatea sindicală.

ART. 118

(1) Funcționarii publici care dețin funcții de conducere în cadrul sindicatului/reprezentant/locțiitor al sindicatului și care lucrează în cadrul instituțiilor în calitate de angajați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru, 3 zile/lună, pentru activitate sindicală, cumulat sau fracționat.

(2) În cazul prevăzut la alin.(1) din prezentul articol, drepturile salariale cuvenite se păstrează integral.

ART. 119

(1) Angajatorul va permite organizației sindicale să monteze, în condițiile legii, aviziere în incinta structurilor componente. Locul de amplasare și dimensiunea acestuia vor fi stabilite de comun acord între conducerea organizației sindicale și conducerea instituției.

(2) La aviziere se vor afișa numai materiale cu caracter sindical sau profesional, avizate (semnate și ștampilate) de către organele de conducere ale organizației sindicale.

(3) Organizației sindicale îi este interzis să afișeze materiale conținând expresii sau informații ce pot aduce atingere imaginii instituției.

ART. 120

Întâlnirile sindicale au loc, de regulă, în afara orelor de program. Prin excepție, întâlnirile sindicale pot fi organizate și în timpul orelor de program, fără afectarea sarcinilor de serviciu și a bunei desfășurări a activităților instituției, pe baza înțelegerii dintre conducătorul instituției și organizația sindicală în cauză.

CAPITOLUL 12

Dispoziții finale

ART. 121

Părțile semnatare promovează un climat de bună cooperare în raporturile de serviciu, respectând prevederile legii și prezentului Acord.

ART. 122

La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul respectă dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament față de toți salariații, fără discriminare. Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare. Angajatorul are obligație de a asigura securitatea, sănătatea și siguranță angajatorilor în toate aspectele legate de muncă și să evite factorii de risc psihosociali din relațiile de muncă. Este interzisă orice formă de hărțuire psihologică sau fizică, precum și orice comportament care poate conduce la degradare, umilire sau intimidare și care poate afecta autonomia și capacitatea unei persoane de a-și îndeplini în mod firesc responsabilitățile profesionale și de studiu, ori de a-și exercita drepturile. Prin hărțuire psihologică se înțelege un conflict emoțional cronic, în care este implicat un angajat care este atacat, stigmatizat de către colegi sau șefi în orice mod, fie prin glume și zvonuri, intimidat, umilit, discreditat ori izolat, primește mai multe sarcini decât îndeplini, fie este ridiculizat sau acuzat pe nedrept, iar prin una sau mai multe dintre aceste acțiuni i se pune în pericol starea emoțională și viață profesională, conduce la o stare accentuată de stres, la scăderea stimei de sine, la anxietate, la scăderea puterii de muncă, produce tulburări comportamentale sau alterează echilibrul psihofiziologic. Prin hărțuire fizică se înțelege un conflict generat de acțiuni agresive de ordin fizic, în care este implicat

un angajat, dacă prin acestea se urmărește direct sau indirect, afectarea modului în care victima acestor agresiuni își îndeplinește sarcinile de serviciu, cauzându-i tulburări grave ori inconveniente de natură să-i diminueze capacitatea de muncă. Elemente esențiale care diferențiază hărțuirea psihologică /hărțuirea fizică față de stresul la serviciu pot fi:

- acțiunile negative intenționate sunt exercitate/susținute de un grup de persoane;
- există o relație asimetrică de putere între agresor și victimă.

Angajatorul se obligă să înlăture cauzele hărțuirii psihologice/hărțuirii fizice, cum sunt:

- factorii individuali perturbatori semnalați, dacă sunt factori care pregătesc terenul;
- deficiențele în managementul resurselor umane;
- toleranța față de hărțuirea morală și nerecunoașterea acesteia ca fiind o problemă;
- schimbările organizatorice rapide;
- nesiguranța locului de muncă;
- relațiile deficitare între colegii de muncă;
- tipul sarcinilor de serviciu, mediul socio-organizațional, organizarea muncii;
- stresul organizațional;
- discriminarea;
- intoleranța;

Atât angajatul, cât și angajatorul trebuie să depună împreună eforturi pentru evitarea situațiilor conflictuale și pentru îmbunătățirea climatului psihosocial la locul de muncă.

ART. 123

Personalul cu funcții de conducere sau de coordonare are obligația de a respecta personalitatea și demnitatea funcționarilor publici subordonați, în cadrul relațiilor de muncă și conexe cu munca, respect datorat, prin reciprocitate, și din partea funcționarilor publici față de șefii lor ierarhici.

ART. 124

Formularea, cu bună-credință, a unei plângeri, sesizări sau acțiuni în justiție pentru apărarea drepturilor izvorâte din lege ori din prezentul Acord nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară, evaluare nefavorabilă, intimidare, marginalizare ori de afectare a raportului de serviciu, în condițiile legii.

ART. 125

Funcționarii publici pot exercita, conform prevederilor art. 96 din Legea 161/2003 (actualizată), funcții sau desfășura activități în domeniul didactic, al cercetării științifice, al creației literar-artistice și funcții în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca funcționar public, potrivit fișei postului.

ART. 126

Regulamentul intern se întocmește de către instituție cu consultarea obligatorie a organizației sindicale din instituție, afiliate la federația semnatară a prezentului Acord.

ART. 127

(1) În situația apariției unui conflict între prezentul Acord și prevederile legale incidente, acestea din urmă vor prevala.

(2) În cazul în care anumite clauze din prezentul Acord sunt sau devin contrare prevederilor legale, inclusiv ca efect al modificărilor legislative, acestea nu mai sunt aplicabile.

(3) Interpretarea clauzelor acordului se face potrivit spiritului dispozițiilor legale aplicabile, folosind sensul dat de acestea termenilor și expresiilor.

(4) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul Acord atrage răspunderea părților semnatare, în condițiile legii.

ART. 128

1) Prezentul Acord intră în vigoare după semnarea de către ambele părți.

2) Prezentul Acord s-a încheiat în două exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte. O copie a Acordului încheiat se transmite comisiei paritare.

Comisia de negociere: 1. Nicoleta Dina – Director general Direcția Generală Juridică și Control; 2. Gabriel Costin Ionescu – Director Direcția Resurse Umane.	1. Alexandru Adrian IONICĂ - președinte Federația Sindicatelor din Ministerul Muncii 2. Ovidiu ONUȚU - vicepreședinte Federația Sindicatelor din Ministerul Muncii

Părțile semnatare:

Casa Națională de Pensii Publice

Președinte

Nicolae GIUGEA

Federația Sindicatelor din Ministerul Muncii

Președinte

Alexandru Adrian IONICĂ