

**ACORD COLECTIV PRIVIND RAPORTURILE DE SERVICIU LA NIVELUL
PRIMĂRIEI MUNICIPIULUI GIURGIU ȘI DIRECȚIEI DE EVIDENȚĂ A
PERSOANELOR
2025**

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, a Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, republicată, a Legii nr.53/2003 privind Codul Muncii și a OUG nr. 57/2019 privind Codul Administrativ între:



**CAPITOLUL I
Dispoziții generale**

ART. 1 Părțile

Părțile contractante între care se încheie prezentul contract **Acord Colectiv privind Raporturile de Serviciu** la nivelul Primăriei și direcțiilor subordonate Consiliului Local, denumit în continuare Acord, sunt: pe de o parte angajatorul constituit în temeiul art.96 alin.3 din legea 367/2022 privind dialogul social, în grup de unități format din: Primăria municipiului Giurgiu și Direcția de Evidență a Persoanelor, reprezentată de primar Adrian Anghelescu, cu sediul în șos. București, nr.49-51, pe de altă parte funcționarii publici ai instituției mai sus menționate, reprezentați de către Cristian Pîrvan, Cristian Nedelcu și Giorgiana Saltelechi, mandați de către funcționarii publici.

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, a dispozițiilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, republicată, a Legii nr.53/2003 privind Codul Muncii, republicată și a dispozițiilor OUG 57/2019 privind Codul Administrativ au negociat și au convenit încheierea prezentului Acord Colectiv privind Raporturile de Serviciu, recunoscând și acceptând că sunt egale și libere.

ART. 2 Noțiuni generale

Noțiuni privitoare la prezentul Acord:

- a) **angajator** înseamnă **Primăria municipiului Giurgiu și Direcția de Evidență a Persoanelor**, instituție cu personalitate juridică, ce are potrivit legii atribuții privind ocuparea forței de muncă prin dispoziție de numire;
- b) **funcționar public** - persoana numită, în condițiile legii, într-o funcție publică;
- c) **ordonator principal de credite** – Primăria municipiului Giurgiu sau persoana desemnată potrivit legii să îndeplinească această calitate;

ART. 3 Durata

(1) Prezentul Acord se încheie până la data de 31 decembrie 2025, prelungindu-și valabilitatea de drept până la aprobarea bugetului pentru anul următor, în conformitate cu dispozițiile art.26 din HG.302/2022.

(2) Orice modificare a conținutului Acordului Colectiv se face cu acordul ambelor părți și se aduce la cunoștință persoanelor interesate în 15 zile calendaristice de la data modificării, prin Act Adițional, potrivit art.28 din HG.nr.302/2022.

ART. 4 Negocierea

(1) Clauzele Acordului Colectiv privind Raporturile de Serviciu pot fi modificate în urma negocierilor declanșate, la solicitarea oricăreia dintre părți. Cererea de modificare se aduce, în scris,

la cunoștința celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor și va conține motivele care determină modificarea și propunerile concrete în acest sens.

(2) Durata negocierilor colective nu poate fi mai mare de 60 de zile calendaristice.

(3) Negocierea cu privire la modificare, sub condiția acordului prealabil al părților, pe timpul derulării prezentului Acord Colectiv privind Raporturile de Serviciu, nu va începe mai devreme de 3 zile și nici mai târziu de 5 zile de la data stabilită la alin. (2).

ART. 5 Modificarea, suspendarea și încetarea

(1) **Modificarea, suspendarea și încetarea prezentului Acord** se realizează potrivit art. 28 și următoarele din HG nr.302/2022.

ART. 6 Drepturi

(1) În situațiile în care, în privința drepturilor care decurg din prezentul **Acord**, intră în vigoare alte reglementări legale, acestea se vor aplica în mod corespunzător. În situația în care noile reglementări conțin dispoziții mai favorabile actualului **Acord**, acestea se aplică de drept. În situația contrară, este obligatorie renegocierea.

(2) Angajatorul va consulta obligatoriu organizația sindicală/reprezentanții salariaților semnatari în toate cazurile în care inițiază sau i se solicită puncte de vedere cu privire la proiecte de acte normative, cu incidență asupra prevederilor prezentului **Acord** sau referitoare la categoria profesională reprezentată.

(3) Consultarea se va realiza prin transmiterea cererii de consultare prin e-mail, de îndată ce angajatorul a primit solicitarea de exprimare a unui punct de vedere, ținându-se cont de termenul de răspuns în care trebuie să se încadreze acesta.

ART. 7 Obligațiile părților și scopul Acordului

(1) La solicitarea părților semnatare, va avea loc o întâlnire între reprezentanții acestora, în condițiile convenite în prealabil în acest sens.

(2) Fiecare parte se obligă, la solicitarea celeilalte părți semnatare, de a analiza și discuta probleme care necesită o soluționare urgentă, identificarea și adoptarea măsurilor ce se impun și să manifeste disponibilitate în acest sens, urmând a se stabili, de comun acord, o dată la care vor avea loc discuțiile, însă, cel mai târziu, în termen de 7 zile lucrătoare de la data solicitării.

(3) Prezentul Acord are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate funcționarilor publici și a obligațiilor corelate cu privire la:

- a) încheierea, executarea, modificarea și suspendarea raporturilor de serviciu, conform legislației în vigoare;
- b) măsurile de sănătate și securitate în muncă;
- c) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- d) alte măsuri de protecție socială a funcționarilor publici;
- e) drepturile și obligațiile funcționarilor publici;
- f) stabilirea modalității de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.

(4) **Acordurile** colective privind raporturile de serviciu nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin **Acordul** Colectiv privind Raporturile de Serviciu aplicabil, încheiat la nivelul superior.

CAPITOLUL II

Statutul funcționarilor publici

ART.8 Cariera funcționarilor publici

Încadrarea funcționarilor publici în unități se face potrivit art.464 și următoarele din OUG 57/2019 privind Codul Administrativ;

ART. 9 Drepturi și îndatoriri

(1) Drepturile și îndatoririle funcționarilor publici sunt prevăzute la art.412 și următoarele din OUG 57/2019 privind Codul Administrativ, completeate, unde legea permite cu dispozițiile normei generale reprezentate de legea 53/2003 privind Codul Muncii;

(2) În temeiul art.416 din OUG nr.57/2019 privind Codul Administrativ, funcționarilor publici le este recunoscut dreptul la grevă, în condițiile legii.

(3) În temeiul art.27 din Legea 367/2022 privind Dialogul social, în cazul declanșării unor forme de protest, organizația sindicală/reprezentanții salariaților vor aduce, în scris, la cunoștința angajatorului, cu cel puțin 48 de ore înainte de data propusă pentru declanșarea protestelor, motivele care determină luarea acestor măsuri și propunerile concrete de soluționare.

(4) Angajatorul și organizația sindicală/reprezentanții salariaților vor lua măsurile necesare pentru soluționarea pe cale amiabilă a tuturor divergențelor, în termenul prevăzut la alin. (1), în vederea prevenirii declanșării formelor de protest.

(5) În timpul declanșării formelor de protest în condițiile alin. (1) și (2) vor fi asigurate serviciile esențiale, nu mai puțin de o treime din activitatea normală.

ART.10 Discriminarea

În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații, ținând seama de specificul raportului de muncă al fiecărei categorii de funcționari publici, aplicându-se prevederile art. 5 și următoarele din legea 53/2003 privind Codul Muncii.

ART.11 Modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu

Modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu se fac în concordanță cu prevederile art.502 și următoarele din OUG 57/2019 privind Codul Administrativ;

Capitolul III

Timpul de muncă și timpul de odihnă

ART. 12 Timpul de muncă

(1) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore pe săptămână; programul începe la ora 8.00 și se încheie la ora 16.30, de luni până joi, iar vineri de la ora 08.00 până la ora 14.00.

(2) Orele de începere și de terminare a programului zilnic de lucru se stabilesc prin regulamente de ordine interioară sau de organizare și funcționare, după caz, sau dispoziții interne ale conducătorului instituției în limita competențelor stabilite de lege.

(3) Funcționarii publici au dreptul la pauză de masă 30 de minute care nu este inclusă în programul zilnic de lucru.

(4) Pentru activitatea desfășurată, funcționarii publici beneficiază, anual, de concediu de odihnă, în condițiile legii.

ART. 13 Timpul de odihnă

- (1) Concediul de odihnă este de 21 de zile lucrătoare anual pentru funcționarii publici care au vechime în muncă de până la 10 ani și 25 de zile lucrătoare anual pentru funcționarii publici care au o vechime în muncă mai mare de 10 ani.
- (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul **Acord** Colectiv privind Raporturile de Serviciu va fi acordată proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.
- (3) În urma negocierii prezentului **Acord**, în temeiul art.18 din HG 250/1992, a fost stabilit un concediu de odihnă suplimentar de 10 zile pentru fiecare an calendaristic.
- (4) 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.
- (5) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc, ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca funcționarul public să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.
- (6) Funcționarul public are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni, începând cu anul următor celui care acesta s-a aflat în concediu medical.
- (7) În situații de forță majoră, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.
- (8) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a funcționarului public și cu acordul angajatorului și avizul organizației sindicale reprezentative din unitate / afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului **Acord**/ reprezentanții salariaților, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.
- (9) La cererea funcționarului public, indemnizația de concediu poate fi inclusă în drepturile salariale ale lunii în care se efectuează concediul de odihnă.
- (10) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul în care funcționarul public, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, 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 concediu de odihnă anual.
- (11) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raporturilor de serviciu.
- (12) Pentru perioada concediului de odihnă, funcționarul public beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă.
- (13) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.
- (14) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.
- (15) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea funcționarului public, pentru motive obiective independente de voința salariatului.
- (16) Angajatorul poate rechema funcționarul public din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența funcționarului public la locul de muncă. În

acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile funcționarului public și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

(17) Drepturile salariale curente cuvenite funcționarilor publici care efectuează concediul anual de odihnă, inclusiv primele de vacanță și voucherele de vacanță se acordă potrivit legislației în vigoare.

ART. 14 Programarea concediului de odihnă

(1) Programarea concediului de odihnă se face în luna decembrie pentru anul următor, în condițiile prevăzute de reglementările specifice fiecărei categorii profesionale, conducătorul instituției și funcționarii publici având obligația de a respecta planificarea. În cazuri excepționale se pot face derogări.

(2) Funcționarul public poate fi chemat din concediul de odihnă în caz de forță majoră pentru interese urgente ce impun prezența la locul de muncă. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile funcționarului public, ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă, în condițiile stabilite prin Hotărârea Guvernului nr. 250 din 08.05.1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale funcționarilor publici din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Funcționarul public poate solicita modificarea perioadei concediului de odihnă programată în condițiile alin. (1) pentru motive temeinice.

(4) Potrivit legii, funcționarii publici care își continuă studiile în vederea promovării în clasă beneficiază de concedii de studii potrivit art.30 și următoarele au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(5) Salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;

c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.(2) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situații:

a.1) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;

b.2) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, sora, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate - în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății. Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1) și (2), pe durate stabilite prin acordul părților.

(6) Cererea se aprobă de către conducătorul instituției și poate fi respinsă numai dacă absența acestuia prejudiciază grav desfășurarea activității. Respingerea cererii se motivează în concret, în mod obligatoriu. În caz de respingere a cererii, funcționarul public care se consideră nedreptățit se poate adresa organizației sindicale semnatare pentru medierea situației.

ART. 15 Zile de repaus și zile libere de sărbătoare legală

- (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.
- (2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin **Acordul** Colectiv privind Raporturile de Serviciu aplicabil sau prin regulamentul intern.
- (3) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.
- (4) Funcționarii publici al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (3) au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite, potrivit legii.
- (5) 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;
 - 15 august - 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.
- (6) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.
- (7) Pentru funcționarii publici care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere 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.
- (8) Zilele libere stabilite pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.
- (9) Până la data de 15 ianuarie a fiecărui an, se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul din sistemul bugetar, zilele lucrătoare pentru care se acordă zile libere, zile care preceda și/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, precum și zilele în care se recuperează orele de muncă neefectuate.
- (10) Funcționarii publici au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite după cum urmează:
 - a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria salariatului;
 - b) 3 zile lucrătoare pentru nașterea sau căsătoria unui copil;
 - c) 3 zile lucrătoare pentru decesul soției/soțului funcționarului public sau al unei rude de până la gradul al III-lea a funcționarului public ori a soțului/soției acestuia, inclusiv;

d) donatorii de sânge, conform art.11 alin.2 din HG 1364/2006;

f) o zi lucrătoare pentru controlul medical anual, conform art.24 din OG 6/2007.

(11) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor funcționarului public în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu funcționarul public 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 funcționarului public.

(12) Funcționarii publici care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(13) 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 acestuia, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a funcționarului public.

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

(15) Angajatorul și funcționarul public stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, conform legislației în vigoare.

(16) 10 zile concediu paternal pentru nașterea unui copil, plus 5 zile dacă a urmat un curs de puericultură. Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(17) Concediul de îngrijitor este concediul acordat funcționarului public în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu acesta și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(18) Îngrijitor este funcționarul public care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu acesta și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(20) Salariile care urmează o procedură de fertilizare "in vitro" beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de 3 zile care se acordă după cum urmează:

a) 1 zi la data efectuării punției ovariene;

b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(21) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (17) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

ART. 16 Munca suplimentară și telemunca

(1) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru de către funcționarii publici constituie muncă suplimentară, se pontează corespunzător timpului de muncă efectiv lucrat, în foaia colectivă de prezență (pontaj) și se compensează cu timp liber corespunzător.

(2) Efectuarea orelor suplimentare se dispune în scris de către conducătorul unității sau de persoanele desemnate de acesta prin dispoziții interne, care vor fi comunicate individual, pe bază de semnătură, tuturor salariaților.

(3) Efectuarea orelor suplimentare dispuse în scris se va efectua după ce va fi obținut acordul scris al funcționarului public.

(4) Funcționarii publici sunt obligați să efectueze ore suplimentare în caz de forță majoră și stare de necesitate.

(5) Evidența orelor suplimentare efectuate se va ține de către persoana desemnată de conducătorul instituției.

(6) Pentru acordarea timpului liber în compensare, funcționarul public va formula o cerere adresată conducătorului instituției. Conducătorul instituției aprobă această cerere, dacă sunt respectate condițiile de acordare și stabilește intervalul de timp în care are loc compensarea. Conducătorul instituției poate decide ca acordarea timpului liber în compensare să se facă numai în momentul în care s-a acumulat un număr de ore de muncă suplimentare corespunzător unei zile întregi de timp liber în compensare.

(7) La cerere, funcționarii publici care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de 4 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții.

(8) În situația în care ambii părinți sau reprezentanți legali sunt salariați, cererea prevăzută la alin.(7) va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere a celuilalt părinte sau reprezentant legal, din care să rezulte faptul că, pentru aceeași perioadă, acesta nu a solicitat concomitent desfășurarea activității în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă. În cazul în care părintele sau reprezentantul legal se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 3 din Legea nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei, republicată, cu modificările și completările ulterioare, declarația pe propria răspundere a celuilalt părinte sau reprezentant legal nu este necesară.

(9) Prin derogare de la prevederile Legii nr. 81/2018, cu modificările și completările ulterioare, funcționarii publici care își desfășoară activitatea în condițiile prevăzute la alin. (7) au obligația să dispună de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului.

(10) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă definit, potrivit legislației în vigoare, evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare funcționar public, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru

(11) Pentru funcționarii publici mobili și funcționarii publici care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu funcționarii publici prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.

ART. 17

(1) Munca suplimentară se prezumă a fi orele prestate peste durata normală a timpului de lucru de către funcționarii publici, din dispoziția conducătorului instituției sau a persoanelor desemnate de acesta.

(2) Munca în zilele de repaus săptămânal și cea din zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează se prezumă a fi perioada lucrată peste program și în afara orelor de program, din dispoziția conducătorului unității, cu acordul funcționarului public.

ART. 18

(1) Femeile gravide și cele care alăptează nu vor putea fi obligate să presteze ore suplimentare sau să presteze muncă de noapte.

(2) Femeile gravide și cele care alăptează vor putea fi trecute, la cerere, în alte locuri de muncă fără ca prin aceasta să li se diminueze salariul, în condițiile legii.

CAPITOLUL IV

Securitatea și sănătatea în muncă

ART. 19

(1) Părțile se obligă să depună toate eforturile în vederea îmbunătățirii permanente a condițiilor de muncă.

(2) La nivelul instituției, în funcție de condițiile concrete, vor fi luate de către angajator, de comun acord cu reprezentanții organizației sindicale/reprezentanții salariaților, măsurile necesare de îmbunătățire a condițiilor de muncă, în conformitate cu legislația în vigoare și resursele avute la dispoziție.

ART. 20

(1) Ordonatorul de credite are obligația să prevadă, să solicite fondurile necesare pentru crearea tuturor condițiilor necesare în vederea asigurării sănătății și vieții funcționarilor publici, pentru prevenirea accidentelor de muncă sau îmbolnăvirilor profesionale, iar la cererea organizațiilor sindicale/reprezentanților salariaților va comunica acestora modul de folosire a fondurilor pentru îmbunătățirea condițiilor privind securitatea și sănătatea în muncă.

(2) Funcționarii publici au obligația de a avea în grijă propria sănătate și securitate, precum și pe aceea a altor persoane ce pot fi afectate de acțiunile lor în timpul de lucru, în care scop sunt obligați să respecte Legea protecției muncii nr. 319/2006 și toate prevederile normelor, instrucțiunilor și regulamentelor elaborate în acest sens în domeniul securității și sănătății în muncă și a sănătății publice.

(3) Conducătorul instituției are obligația de a face o analiză a posturilor de lucru pentru a evalua anual condițiile de securitate și sănătate oferite funcționarilor publici, în special în ceea ce privește eventualele riscuri pentru vedere, probleme fizice și solicitare mentală, precum și pentru prevenirea și recunoașterea bolilor profesionale dobândite ca urmare a desfășurării activității.

ART. 21

(1) La nivelul fiecărui angajator se constituie un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea funcționarilor publici la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.

(2) Componenta, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate de lege și regulamentul de ordine interioară.

(3) Activitatea CSSM se va desfășura în baza reglementărilor în vigoare și a regulamentulului de ordine interioară.

ART. 22

(1) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, vătămătoare sau altele asemenea, funcționarii publici au dreptul, în condițiile legii, la sporuri, durata redusă a timpului de lucru sau concedii suplimentare, astfel cum acestea sunt prevăzute de dispozițiile legale aplicabile fiecărei categorii de personal.

(2) Angajatorul va lua măsurile necesare, în limita competenței sale, pentru dimensionarea statelor de personal în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(3) Funcționarii publici beneficiază de un spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare de până la 15% din salariul de bază, acordat în condițiile legii.

(4) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții deosebite de muncă, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc având la bază buletinele de determinare sau, după caz, de expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest

sens, prin regulament intern, cu consultarea sindicatului semnatar sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

(5) Salariații care lucrează în condiții grele de muncă, periculoase sau vătămătoare, conform Buletinului de expertiză eliberat de Direcția de Sănătate Publică, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de până la 10 zile lucrătoare, conform art. 18 din H.G. nr. 250/1992 și Legii nr. 31/1991.

ART. 23

Comitetul de sănătate și securitate în muncă va stabili parametrii de microclimat care vor fi urmăriți la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programele de control al realizării măsurilor stabilite.

ART. 24

(1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, ordonatorul de credite va face demersuri în vederea alocării fondurilor necesare pentru asigurarea următoarelor cerințe minime:

- a) asigurarea condițiilor de spațiu în conformitate cu normele legale de sănătate publică;
- b) amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- c) asigurarea condițiilor de mediu în spațiile de lucru - iluminat, microclimat, o temperatură optimă în spațiile destinate activității, aerisire, igienizare periodică.
- d) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă, acolo unde este cazul (vestiare, grupuri sanitare, cantine, locuri special amenajate pentru fumători), astfel încât acestea să asigure condiții corespunzătoare conform reglementărilor obligatorii în domeniu.

(2) Conducătorul instituției se obligă, în conformitate cu prevederile actelor normative în vigoare, să adopte măsuri pentru adaptarea programului de lucru în funcție de condițiile climatice de la locul de muncă, în cazul temperaturilor extreme și să asigure măsurile minime pentru ameliorarea condițiilor de muncă și pentru menținerea stării de sănătate a salariaților, astfel cum sunt prevăzute în legislația specifică în vigoare, în domeniu.

(3) Funcționarii publici sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducerea instituției.

ART. 25

(1) Măsurile prin care se asigură supravegherea corespunzătoare a sănătății funcționarilor publici în funcție de riscurile privind securitatea și sănătatea în muncă se stabilesc potrivit reglementărilor legale în vigoare.

(2) Conducătorul instituției va organiza, potrivit legii, examinarea medicală a funcționarilor publici, atât la angajare, cât și periodic, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Cheltuielile ocazionate de examinarea medicală se suportă conform legii.

ART. 26

(1) La solicitarea comitetului de securitate și sănătate în muncă, conducătorul instituției are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al funcționarului public care anunță că este însărcinată, precum și al funcționarului public care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

(2) Angajatorul are obligația să depună diligențe pentru asigurarea fondurilor necesare despăgubirii funcționarilor publici pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale.

ART. 27

Pe baza recomandărilor medicale, conducătorul instituției va asigura trecerea funcționarilor publici în alte locuri de muncă, în funcție de pregătirea profesională a acestora și de posibilitățile instituției.

ART. 28

Angajatorul va comunica, la solicitarea organizației sindicale semnatare, modul de folosire a fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, potrivit legii.

CAPITOLUL V

Salarizarea și alte drepturi

ART. 29

(1) Salariile de bază pentru funcționarii publici din cadrul instituției, se stabilesc conform dispozițiilor Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(2) Salariile de bază nu pot fi diminuate sau micșorate decât în condițiile legii.

ART. 30

(1) Personalul din cadrul instituției beneficiază de vouchere de vacanță și indemnizație de hrană, precum și de orice alte beneficii prevăzute de lege sau negociate de către organizația sindicală reprezentativă cu angajatorul, în condițiile prevăzute și permise de legeși de prezentul Acord Colectiv privind Raporturile de Serviciu, dar nu mai târziu de 30.06. a fiecărui an, exceptând persoanele care sunt numite în funcția publică în luna iunie cărora li se vor acorda drepturile menționate mai sus, până cel târziu luna noiembrie a anului respectiv.

(2) Ordonatorul de credite, împreună cu organizația sindicală semnatară stabilesc, de comun acord, în condițiile legii, perioada în care se vor acorda voucherele de vacanță și regulamentul de acordare a acestora.

ART. 31

(1) Funcționarii publici trebuie să beneficieze de un examen corespunzător al ochilor și al vederii, efectuat de o persoană care are competența necesară, în temeiul art.12 și următoarele din HG nr.1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare.

(2)

ART. 32

Conducătorul unității va asigura accesul la internet tuturor funcționarilor publici, conform cerințelor postului.

ART. 33

Drepturile salariale cuvenite funcționarilor publici se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale ordonatorului de credite, din clasificția bugetară specifică respectivă, potrivit legii.

ART. 34

Ordonatorul de credite are obligația să asigure ținuta vestimentară obligatorie funcționarilor publici, precum și echipamentul de protecție conform prevederilor legale.

ART.35

- (1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul **Acord** Colectiv privind Raporturile de Serviciu, la nivel de grupuri de unități, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de funcționari publici și a surselor de constituire, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificării bugetului de stat, cu respectarea legislației în vigoare.
- (2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.
- (3) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale și asimilate salariilor, conform legislației în vigoare.
- (4) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat funcționarul public.

CAPITOLUL VI

Cercetarea și răspunderea disciplinară

ART. 36

Funcționarii publici răspund civil, disciplinar, administrativ și penal, după caz, în condițiile OUG 57/2019 privind Codul Administrativ. **Procedura cercetării disciplinare se face în conformitate cu Anexa nr.7 din OG 57/2019 privind Codul Administrativ.**

CAPITOLUL VII

Alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților, măsuri de protecție a salariaților

ART. 37

(1) Părțile prezentului **Acord** se vor supune prevederilor legale, în ceea ce privește soluționarea conflictelor de muncă.

(2) Problemele în aplicarea prezentului **Acord** vor fi analizate în cadrul unei comisii mixte de dialog, constituită prin decizie a angajatorului din reprezentanți ai acestuia și persoane desemnate de angajați sau organizația sindicală, care poate fi convocată în scris de oricare dintre părți, iar, la solicitarea organizației sindicale semnatare, semestrial, va avea loc o întâlnire între reprezentanții acesteia și angajator.

ART. 38

(1) La cerere, conducătorul unității va pune la dispoziția sindicatului/reprezentanților salariaților semnatar, în condițiile legii, ori va asigura acestuia accesul la informațiile și documentele necesare care vizează activitatea sindicală, în condițiile legii, reprezentanții angajaților având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

(2) Reprezentanții salariaților vor participa în cadrul ședințelor organului colegial de conducere când se dezbate puncte pe ordinea de zi ce vizează direct sau indirect personalul, precum și la întocmirea și elaborarea proiectului de buget pentru anul următor. Conducătorul instituției are obligația de a informa în prealabil reprezentanții salariaților cu privire la ordinea de zi ce urmează a fi dezbătută în colegiul de conducere în măsura în care conține puncte care vizează drepturile și interesele profesionale, economice și sociale ale salariaților.



ART. 39

(1) În cazul în care există sindicat, reprezentanții organizației sindicale, care lucrează nemijlocit în unități în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 1 zi plătită pentru activități sindicale, cumulată sau fracționată, fără a li se diminua drepturile care li s-ar fi cuvenit în condiții normale.

(2) Dovada de reprezentant se face pe baza unei împuterniciri scrise, emise de organele de conducere ale sindicatului semnată și comunicată angajatorului.

ART. 40

(1) Membrii de sindicat, care lucrează nemijlocit în unități în calitate de salariați, pot organiza întâlniri la nivelul instituției în care este constituită grupa sindicală în timpul programului de lucru, dar și în afara lui. Durata cumulată a întâlnirilor organizate în timpul de lucru nu poate fi mai mare de 4 ore lunar.

(2) Solicitarea organizației sindicale referitoare la organizarea de întâlniri în timpul de lucru se înaintează conducătorului unității, în scris, cu cel puțin 2 zile înaintea desfășurării acestora.

(3) Conducerea instituției va asigura spațiul necesar desfășurării acestor ședințe, fără a perturba desfășurarea activității.

(4) La solicitarea organizației sindicale, angajatorul va pune la dispoziția organizației sindicale un spațiu cudotări corespunzătoare desfășurării activității sindicale.

(5) Conducătorul instituției va permite organizației sindicale, să monteze în mod gratuit, avizier în incinta sediului propriu. Locația va fi stabilită de comun acord între conducerea unității și reprezentanții organizației sindicale.

ART. 41

Plângerile funcționarilor publici adresate justiției, în legătură cu drepturile și obligațiile ce decurg din prezentul **Acord** sau alte drepturi prevăzute de lege, nu pot constitui motiv de încetare a raporturilor de muncă.

ART. 42

(1) În aplicarea prevederilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, la cererea organizației sindicale și cu acordul membrilor acesteia exprimat prin cererea de adeziune, angajatorul va reține și va vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată. Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat, conform prevederilor legale, dovada deducerii urmând a fi evidențiată pe fluturașul de salariu.

(2) Angajatorul are obligația de a reține cotizația de sindicat până la încetarea calității de membru a funcționarului public, în condițiile legii sau comunicată în scris de către organizația sindicală, iar în caz de transfer, delegare, detașare sau promovare vor evidenția calitatea de membru de sindicat și datele de identificare ale acestuia, în vederea reținerii cotizației de către noua instituție.

ART. 43

(1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

- 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 proces-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, angajatorul este obligat să comunice organizațiilor sindicale/reprezentanților salariaților din unitate, inspectoratelor teritoriale de muncă și Direcțiilor de Sănătate Publică județene și a Municipiului București apariția acestor boli.

ART. 44

- (1) Contravaloarea deplasării în afara localității funcționarilor publici cu mijloace personale sau cu mijloace de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.
- (2) Timpul deplasărilor prevăzute la alin. (1) este asimilat timpului de muncă și este în afara timpului de lucru.

ART. 45

- (1) La întoarcerea din concediu fără plată, funcționarul public va fi încadrat pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.
- (2) Raporturile de serviciu nu pot fi încetate din motive neimputabile funcționarului public pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluarea activității.
- (3) Funcționarul public poate participa la un concurs sau examen de promovare în gradul profesional imediat superior celui deținut și în perioada în care raportul de serviciu este suspendat pentru concediu pentru creșterea copilului dacă îndeplinește cumulativ condițiile prevăzute de lege.

ART.46

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor funcționarilor publici, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii.

CAPITOLUL VIII

Dispoziții finale

ART.47

- (1) Prezentul Acord Colectiv privind Raporturile de Serviciu se încheie în 3 exemplare, câte unul pentru fiecare parte și se aplică de la data afișării acestuia la locurile convenite cu reprezentanții salariaților. Înregistrarea prezentului **Acord** privind raporturile de serviciu la organele competente se va face prin grija reprezentantului împuternicit de către primar.
- (2) Angajatorul este obligat să asigure afișarea Acordului Colectiv privind Raporturile de Serviciu și a oricăror altor comunicări, la locurile convenite cu reprezentanții organizațiilor sindicale și patronale afiliate organizațiilor semnatare/reprezentanții salariaților ale prezentului Acord, astfel încât funcționarii publici să ia cunoștință de conținutul său.

**ACORD COLECTIV PRIVIND RAPORTURILE DE SERVICIU LA NIVELUL
PRIMĂRIEI MUNICIPIULUI GIURGIU ȘI DIRECȚIEI DE EVIDENȚĂ A
PERSOANELOR
2025**

Primarul municipiului Giurgiu,
Adrian ANGHELESCU



Reprezentanți salariați,
Cristian Pîrvan

Cristian Nedelcu

Giorgiana Saltelechi