

ACORD COLECTIV

încheiat între

**Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației și
Sindicatul SCUT pentru Administrația Publică**

Înregistrat la Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației cu nr. 38.436/25.03.2022

Înregistrat la Sindicatul SCUT pentru Administrația Publică cu nr. **1307/18.03.2022**

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, republicată;

și în conformitate cu dispozițiile legale prevăzute de:

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. 62/2011 - Legea dialogului social, republicată, 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 319/2006 - Legea securității și sănătății în muncă, 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) Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;

j) 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;

k) Art. 1350 din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată

l) 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.

se încheie prezentul ACORD COLECTIV între Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației și Sindicatul SCUT pentru Administrația Publică

între următoarele părți:

1. Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației în calitate de angajator, denumit în continuare M.D.L.P.A., cu sediul în București, B-dul Libertății nr. 16, Sector 5 reprezentat prin domnul ministru Attila CSEKE,

și
2. Sindicatul SCUT pentru Administrația Publică, cu sediul în București, Str. Aurel Perșu nr. 150, ap. 5, sect. 4, având reprezentativitate la nivelul M.D.L.P.A. în baza sentinței civile nr. 20/11.12.2020, pronunțată în Dosarul nr. 25123/4/2020, reprezentat legal prin domnul președinte Daniel-Iustin MARINESCU.

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1 - (1) ~~Părțile semnatare recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea acordului colectiv, unic la nivelul M.D.L.P.A. - denumit în continuare Acord - și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia, în condițiile legislației aplicabile.~~

(2) M.D.L.P.A., în calitate de angajator, recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, precum și libertatea de opinie a fiecărui funcționar public, conform reglementărilor legale în vigoare.

(3) Prezentul Acord, potrivit prevederilor art. 487 alin.(1) din O.U.G.nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, cuprinde dispoziții referitoare la:

- a) constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă;
- b) sănătatea și securitatea în muncă;
- c) programul zilnic de lucru;
- d) perfecționarea profesională;
- e) alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.

(4) În situația în care intervin reglementări legale mai favorabile funcționarilor publici, respectiv personalului contractual, prevederile prezentului Acord se consideră modificate de drept, fără a fi necesară semnarea unui act adițional.

Art. 2 - Clauzele prezentului Acord produc efecte asupra tuturor funcționarilor publici, respectiv întregului personalului contractual, din cadrul M.D.L.P.A..

Art. 3 - (1) Prezentul Acord se încheie până la închiderea exercițiului bugetar pentru anul 2022, poate fi modificat și/sau completat cu acte adiționale ca urmare a acordului de voință al părților, în condițiile legii, și produce efecte de la data semnării de către ultima parte.

(2) Orice modificare a conținutului prezentului Acord se face doar prin act adițional cu consimțământul ambelor părți și se aduce la cunoștință persoanelor interesate și publicului, în termen de 15 zile calendaristice de la data modificării, cu respectarea procedurii prevăzute la art. 27 alin. (4) din H.G. nr. 833/2007, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Orice solicitare de modificare a prezentului Acord va fi formulată în scris și va fi depusă la sediul celeilalte părți cu minimum 10 zile lucrătoare înainte de data propusă pentru negocierea acesteia de către părți.

(4) Modificările aduse acordului produc aceleași efecte ca și acordul, de la data înregistrării la sediul M.D.L.P.A..

(5) La cererea Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică, cu cel puțin 5 zile înaintea datei începerii negocierilor pentru modificarea prezentului Acord, M.D.L.P.A. va furniza, în condițiile legii, informațiile necesare în acest sens.

(6) Executarea Acordului este obligatorie pentru ambele părți. Neîndeplinirea obligațiilor asumate atrage răspunderea juridică a părților care se fac vinovate de aceasta.

(7) La negocierea, încheierea sau modificarea acordului colectiv, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriilor opțiuni, sub condiția semnării de către terța parte a unui ~~angajament de confidențialitate.~~

(8) M.D.L.P.A. va asigura intrarea în instituție, în conformitate cu Regulamentul intern, a eventualilor terți care, conform opțiunii Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică îl pot asista, potrivit prevederilor art. 28, alin. (4) din H.G. nr. 833/2007.

(9) Indiferent de schimbările survenite în ceea ce privește conducerea managerială a M.D.L.P.A. și/sau conducerea Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică, în toate situațiile de reorganizare a celor două persoane juridice, drepturile și obligațiile prevăzute în

prezentul Acord se transmit noilor subiecți de drept rezultați din aceste operațiuni juridice, cu excepția cazului în care legea prevede altfel.

(10) În cazul în care, cu 3 zile înainte de încheierea exercițiului financiar, sau după caz, în termen de 5 zile după publicarea Legii bugetului de stat pe anul următor dacă acest eveniment nu are loc până la sfârșitul exercițiului financiar, ~~nici una dintre părți nu inițiază demersuri pentru~~ modificarea sau negocierea unui nou Acord, atunci prezentul Acord, cu modificările și completările ulterioare se prelungește de drept pentru încă un an.

Art. 4 - Prezentul Acord se aduce la cunoștință publică din oficiu, prin afișare la sediul M.D.L.P.A., în locurile special amenajate în acest scop, și pe pagina de internet a M.D.L.P.A., prin publicarea lui la secțiunea dedicată informațiilor de interes public, respectiv pe pagina de internet a Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică.

Art. 5 - (1) Interpretarea clauzelor prezentului Acord se face prin consens, în limitele legilor aplicabile.

(2) Dacă nu se realizează consensul, oricare dintre părți se poate adresa instanței judecătorești competente.

(3) Împuterniciții organelor de conducere ale M.D.L.P.A., precum și ai Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate prevederile prezentului Acord.

Art. 6 - Prezentul Acord încetează în cazurile prevăzute de art. 30 din H.G. nr. 833/2007.

Art. 7 - (1) M.D.L.P.A. consultă Comisia paritară în toate cazurile în care inițiază proiecte de acte normative, cu incidență asupra prevederilor prezentului Acord.

(2) În cazul în care M.D.L.P.A. se reorganizează, conducerea M.D.L.P.A. va informa și consulta sindicatul în condițiile prevăzute de lege pentru a se asigura o protecție corespunzătoare a funcționarilor publici și personalului contractual.

(3) La cererea Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică și cu acordul scris al membrilor acestuia, M.D.L.P.A. - în calitate de angajator - va reține și va vira Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică cotizația de sindicat pe statele lunare de plată.

(4) Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică va comunica în scris M.D.L.P.A., ori de câte ori va fi necesar, schimbările survenite în numărul de membri și în componența nominală a acestora.

Art. 8 - Funcționarii publici și personalul contractual au obligația de a îndeplini în mod corespunzător toate sarcinile de serviciu, de a respecta dispozițiile superiorilor ierarhici și disciplina la locul de muncă, potrivit atât clauzelor prezentului Acord, cât și ale Regulamentului de Organizare și funcționare, fișei postului, ale Regulamentului intern și a altor norme interne aplicabile, aprobate prin ordin al ministrului dezvoltării, lucrărilor publice și administrației.

CAPITOLUL II

CONSTITUIREA ȘI FOLOSIREA FONDURILOR DESTINATE ÎMBUNĂTĂȚIRII CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Art. 9 - (1) Părțile semnatare se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea menținerii în permanență a unui climat de muncă corespunzător și îmbunătățirii condițiilor de muncă.

(2) M.D.L.P.A. va depune toate diligentele necesare pentru ca în proiectul de buget sa fie prevăzute fonduri destinate menținerii și/sau îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă.

(3) Informațiile cu privire la fondurile alocate în condițiile alin. (2), precum și eventualele modificări vor fi comunicate Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică, la solicitarea acestuia.

Art. 10 - M.D.L.P.A. va comunica la solicitarea Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică, modul de folosire a fondurilor destinate menținerii condițiilor la locul de muncă, potrivit legii.

Art. 11 - M.D.L.P.A. împreună cu reprezentanții Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică, în cadrul comisiei paritare pot face o evaluare semestrială a condițiilor de muncă, cu scopul de a stabili măsurile de îmbunătățire a condițiilor de muncă, precum și modul de cheltuire a fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă.

Art. 12 - Părțile semnatare vor întreprinde demersuri în vederea respectării tuturor drepturilor reglementate prin actele normative în vigoare cu privire la condițiile de muncă, cu încadrarea în prevederile bugetare aprobate.

CAPITOLUL III SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 13 - (1) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:

- a) măsurile prevăzute să vizeze ameliorarea condițiilor de muncă;
- b) în elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă M.D.L.P.A. se consultă cu Sindicatul SCUT pentru Administrația Publică precum și cu Comitetul de sănătate și securitate în muncă, constituit în condițiile Legii nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

(2) În vederea realizării obiectivelor prevăzute la aliniatul precedent, părțile vor asigura respectarea măsurilor prevăzute de Legea nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 14 - (1) În vederea îndeplinirii obiectivelor prevăzute în articolul precedent, M.D.L.P.A. ca angajator, trebuie să dețină o evaluare a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă, care să fie pusă la dispoziția Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică spre consultare în condițiile Legii nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Pe baza evaluării prevăzute la aliniatul precedent, M.D.L.P.A. întocmește planuri de prevenire și protecție, pentru care vor depune diligențele necesare prevederii resurselor financiare necesare, în condițiile Legii nr.319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 15 - Activitatea de sănătate și securitate la locul de muncă va fi coordonată de Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă (CSSM), constituit conform art.183 - 185 din Legea 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare și Legii nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 16 - (1) M.D.L.P.A. va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății funcționarilor publici și personalului contractual, inclusiv pentru activitățile de prevenire a ~~riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a~~ organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

(2) Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților sau ale altor cazuri de forță majoră, precum și a situațiilor în care este periclitată sănătatea sau viața unor persoane, fiecare funcționar public sau personal contractual, indiferent de funcția sau de postul pe care îl ocupă,

are obligația de a participa la toate acțiunile programate în acest domeniu.

~~Art. 17 - (1) Locurile de muncă pot fi cu condiții normale sau locuri de muncă cu condiții de muncă periculoase sau vătămătoare stabilite potrivit reglementărilor legale în vigoare.~~

(2) Sunt încadrate în condiții periculoase sau vătămătoare locurile de muncă stabilite pe baza criteriilor și metodologiei prevăzute de 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, respectiv 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.

Art. 18 - (1) Părțile sunt de acord că nici o măsură de sănătate și securitate a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de funcționarii publici sau personalul contractual.

(2) M.D.L.P.A. în calitate de angajator va asigura informarea, testarea și perfecționarea profesională a angajaților, cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă și situații de urgență.

(3) La angajarea unei persoane, aceasta va fi instruită și testată cu privire la riscurile pe care le presupune locul de muncă și normele de sănătate și securitate în muncă, pe care este obligat să le cunoască și să le respecte în procesul muncii, inclusiv prin mijloace electronice.

(4) În cazurile în care în procesul muncii intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de sănătate și securitate în muncă, angajații vor fi instruiți în prealabil conform condițiilor prevăzute la alineatul precedent.

(5) Contravaloarea echipamentului de protecție și a celui de lucru (acolo unde situația o impune) se suportă integral de către M.D.L.P.A. în calitate de angajator.

Art. 19 - (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, conducerea M.D.L.P.A. în calitate de angajator va lua cel puțin următoarele măsuri:

a) amenajarea ergonomică a locului de muncă, astfel încât să se respecte întocmai prevederile art.2 și art. 6 din H.G. nr. 866/1996, coroborate cu prevederile art.7 din Legea nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;

b) asigurarea condițiilor de mediu (microclimat, iluminat, zgomot, etc.);

c) amenajarea anexelor sociale ale locului de muncă (grupuri sanitare, băi etc.).

(2) M.D.L.P.A. se angajează să urmărească îmbunătățirea condițiilor de sănătate și securitate și va analiza posibilitatea de a asigura salariaților:

a) amenajarea sau contractarea unor servicii pentru asigurarea unei mese calde salariaților. Prestarea acestor servicii salariaților se face contra cost.

b) facilități de parcare în apropierea punctelor de lucru ale salariaților pe bază de protocoale încheiate cu Primăria Municipiului București sau Primăriile Sectoarelor Municipiului București, după caz. ~~Prestarea acestor servicii salariaților se face contra cost sau gratuit în funcție de condițiile obținute prin protocoalele încheiate.~~

c) facilități de parcare a bicicletelor și trotinetelor electrice potrivit dispozițiilor art. 1 din ~~Legea nr. 250/2020 privind parcare~~ ~~bicicletelor în spații publice.~~

(3) M.D.L.P.A. se angajează să identifice, în termen de maxim 3 luni de la încheierea prezentului Acord, un spațiu adecvat pe care să îl pună la dispoziția Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică, cu titlu gratuit, în vederea desfășurării activității administrativ-sindicale.

(4) La cererea Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică, MDLPA pune la dispoziție, cu

titlu gratuit, în afara programului de lucru, sălile de ședință și infrastructura IT &C pentru realizarea unor activități ale Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică, în măsura în care MDLPA nu are programate activități proprii.

Art. 20 - (1) M.D.L.P.A. în calitate de angajator se obligă ca, cel puțin o dată pe an să organizeze examinarea medicală gratuită a angajaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru activitatea din postul pe care îl ocupă precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Cheltuielile necesare examinării sunt suportate de angajator.

(2) Funcționarii publici și personalul contractual sunt obligați să se supună examinărilor medicale, potrivit prevederilor alin. (1).

(3) Refuzul funcționarului public sau al personalului contractual de a se supune examinărilor medicale organizate de M.D.L.P.A. conduce la obligația acestuia de a prezenta la compartimentul de resurse umane al M.D.L.P.A., în termen de 30 de zile de la încheierea examinării medicale organizate de angajator o adeverință medicală eliberată de medicul de familie, în care să se precizeze că: salariatul a fost examinat medical pentru disciplinele pentru care angajatorul a realizat examenul medical și că acesta este:

- a) apt pentru a realiza activitatea pentru care este angajat;
- b) apt cu recomandări pentru a realiza activitatea pentru care este angajat;
- c) inapt medical pentru a realiza activitatea pentru care este angajat.

(4) În cazul în care dispoziții legale speciale prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile de la locurile de muncă se vor aplica aceste prevederi.

(5) Examinarea medicală a angajaților la angajare și ulterior, cel puțin o dată pe an, se face de către unități sanitare de specialitate.

Art. 21 - (1) Grupurile sensibile la riscuri specifice, cum ar fi: femeile gravide, lăuzele sau femeile care alăptează, tinerii, precum și persoanele cu dizabilități, trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific.

(2) Alte drepturi specifice reglementate de legislația muncii, pot fi stabilite prin acte adiționale la prezentul Acord.

Art. 22 - M.D.L.P.A. în calitate de angajator se obligă să nu refuze angajarea sau menținerea în muncă a persoanelor cu dizabilități, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 23 - (1) Pentru persoanele care au obținut calificativul medical „apt cu recomandări” angajatorul va dispune măsuri suplimentare pentru protejarea sănătății acestora.

(2) În cazul recomandărilor medicale prevăzute la alin. (1), M.D.L.P.A. în calitate de angajator va asigura mutarea funcționarilor publici sau personalului contractual în altă funcție publică sau contractuală în funcție de posibilitățile instituției, la cererea funcționarului sau personalului contractual aflat în situația medicală și cu aprobarea șefului unde va fi mutat.

Art. 24 - În cazul unor accidente de muncă și boli profesionale suferite de funcționarii publici sau personal contractual aflați în raporturi de serviciu cu M.D.L.P.A., în situația în care se face dovada unor prejudicii care nu sunt acoperite prin prevederile Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, republicată, în mod subsidiar și complementar, intră în funcțiune răspunderea civilă, potrivit dreptului comun.

Art. 25 - (1) M.D.L.P.A., în calitate de angajator, va finanța întregul ansamblu de activități legate de sănătatea și securitatea în muncă, potrivit obligațiilor ce îi revin din legislația din domeniu și din prezentul Acord.

(2) Părțile vor organiza și desfășura verificări privind respectarea normativelor, a normelor și a prevederilor referitoare la sănătatea și securitatea în muncă.

~~(3) M.D.L.P.A. în calitate sa de angajator se obligă să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare angajat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.~~

Art. 26 - (1) Sindicatul SCUT pentru Administrația Publică are încheiat contract de servicii medicale cu furnizori autorizați pentru membrii săi, respectiv 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) M.D.L.P.A., în calitate sa de angajator, lunar, va reține contravaloarea abonamentului medical și o va vira către Sindicat.

(4) Sindicatul se obligă să poarte corespondență cu compartimentul financiar-contabil al M.D.L.P.A., 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.

Art. 27 - (1) Pe măsură ce Sindicatul SCUT pentru Administrația Publică identifică și contractează alte servicii pentru membrii săi acestea se vor derula potrivit procedurii prevăzută la art. 26.

(2) Detaliile și adaptarea procedurii se va realiza pe bază de corespondență scrisă purtată cu compartimentul financiar-contabil al M.D.L.P.A.

CAPITOLUL IV PROGRAMUL ZILNIC DE LUCRU

Art. 28 - (1) Timpul de muncă reprezintă perioada în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor ordinului de numire, contractului individual de muncă și ale legislației în vigoare.

(2) Durata normală a timpului de lucru este de 40 de ore pe săptămână, timp de 5 zile, repartizate după cum urmează:

a) luni – joi în intervalul 8,30 – 17,00

b) vineri în intervalul 8,30 – 14,30

(2) Salariații M.D.L.P.A., au dreptul la două zile de repaus săptămânal, sâmbăta și duminica, precum și în zilele de sărbătoare legală.

(3) Angajatorul, cu consultarea, în prealabil, a Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică poate stabili intervale orare diferite, determinate de situații excepționale, cum ar fi situațiile de urgență, de alertă sanitară sau pentru realizarea unor obiective de maximă urgență.

(4) Angajatorul se obligă și va dispune măsurile necesare pentru ca salariații să nu fie nevoiți să presteze un număr foarte mare de ore suplimentare.

Art. 29 - (1) Orele prestate la solicitarea angajatorului peste programul normal de lucru și în zilele nelucrătoare constituie muncă suplimentară.

(2) Salariații M.D.L.P.A. pot fi chemați să presteze muncă suplimentară numai cu consimțământul lor, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente.

(3) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 ore pe săptămâna inclusiv orele suplimentare.

Art. 30 - (1) Munca suplimentară se compensează conform legislației în vigoare.

~~(2) Orele suplimentare se vor consemna ca ore lucrate suplimentar în raport cu timpul normal de lucru.~~

(3) Compensarea cu timp liber, plătit, se realizează cu precădere în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(4) În cazul în care, compensarea nu se poate realiza conform alin (3), iar legislația în vigoare o permite, aceasta se realizează prin acordarea sporului pentru muncă suplimentară conform art. 21 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 31 - (1) Salariații al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții, vor beneficia de drepturile prevăzute în legislația în vigoare.

(2) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-06.00.

Art. 32 - Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru – programe individualizate de muncă – în condițiile art. 118 din Codul Muncii. M.D.L.P.A. ca angajator, analizează cererea și o aprobă în funcție de posibilități.

CAPITOLUL V CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE

Art. 33 - (1) Toți angajații au dreptul, în condițiile legii, la concediu de odihnă anual plătit, la concedii medicale și la alte concedii reglementate de normele aferente în vigoare.

(2) Concediile de odihnă ale personalului din administrația publică sunt reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și de alte acte normative specifice.

(3) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare.

(4) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

(5) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, cu o durată de 21 sau 25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea lor în muncă, după cum urmează:

a) până la 10 ani - 21 zile lucrătoare

b) peste 10 ani - 25 zile lucrătoare.

(6) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat în condițiile legii. Concediul de odihnă se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat într-un an calendaristic.

(7) În cazul în care ambii soți lucrează în cadrul M.D.L.P.A aceștia au dreptul la efectuarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(8) În cazul în care, salariatul are trimitere de la medicul specialist pentru a urma un tratament medical, pe baza trimiterii și a biletului de tratament, va beneficia de concediu de odihnă în perioada când are bilet indiferent de programarea concediului.

~~(9) La plecarea în concediu de odihnă, angajații au dreptul la o indemnizație de concediu stabilită cu respectarea prevederilor legale în vigoare aplicabile, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă ori în actele administrative aplicabile.~~

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

Art. 34 - (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau

fracționat.

(2) Concediul de odihnă poate fi fracționat, la cererea angajatului, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 15 zile lucrătoare.

(3) Concediul de odihnă poate fi acordat și în fracțiuni neîntrerupte mai mici de 15 zile lucrătoare, la solicitarea motivată în scris a persoanei în cauză.

(4) În cazul în care salariatul, 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 concediul de odihnă anual.

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

Art. 35 - (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea angajatului pentru motive obiective, cu aprobarea superiorilor ierarhici.

(2) Personalul din conducerea ministerului poate rechema angajații din concediul de odihnă, prin dispoziție scrisă, adusă la cunoștința angajatului, numai pentru îndeplinirea unor sarcini de serviciu neprevăzute care fac necesară prezența angajatului în minister. În situația rechemării, cei în cauză au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport și a cheltuielilor legate de efectuarea concediului în altă localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestația de care nu au mai putut beneficia din cauza rechemării.

Art. 36 - (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite sau de altă natură, angajații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă. În afara concediului de odihnă, angajații au dreptul la zile de concediu plătite, în următoarele situații:

a) la căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;

b) la nașterea sau căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;

c) în scopul participării la îngrijirea noului-născut tată copilului - 5 zile lucrătoare sau 15 zile lucrătoare de concediu paternal în condițiile în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999. De această majorare tatăl poate beneficia numai o singură dată;

d) la decesul soțului/soției sau al unei rude până la gradul al II-lea al personalului contractual ori decesul soțului/soției 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;

e) la controlul medical anual - o zi lucrătoare¹, salariatul având obligația prezentării ulterioare la DRU a dovezii privind realizarea analizelor medicale;

f) la donarea de sânge - o zi lucrătoare, în ziua donării (în condițiile art. 11 lit. b) din Hotărârea Guvernului nr. 1.364/2006 pentru aprobarea drepturilor și obligațiilor donatorilor de sânge);

g) 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;

~~h) fertilizare in vitro, în condițiile prevederilor art. 147¹ Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;~~

~~i) 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.~~

j) chemări la Centrul Militar (pe bază de acte în caz de mobilizare/concentrare etc.) - 1 zi lucrătoare.

¹ Conform art. 24 lit. d) din Ordonanța Guvernului nr. 6/2007 cu modificările și completările ulterioare

k) alte situații prevăzute de legislația în vigoare.

~~Art. 37 - În conformitate cu dispozițiile art. 147 din Codul muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare salariații nevăzători și cei încadrați în grade de invaliditate beneficiază de drepturile de concediu de odihnă suplimentar, după cum urmează:~~

a) Salariații nevăzători au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 6 zile lucrătoare,

b) Salariații încadrați în grade de invaliditate au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare.

Art. 38 - (1) În afara concediului de odihnă respectiv a concediului de odihnă suplimentar prevăzut la art. 37, funcționarii publici și personalul contractual care lucrează în condiții periculoase sau vătămătoare de muncă au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă suplimentar, conform prevederilor Capitolului II din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, cu modificările și completările ulterioare.

(2) La nivelul M.D.L.P.A., durata concediului de odihnă suplimentar este de maxim 5 zile lucrătoare și se stabilește proporțional cu numărul de zile efectiv lucrate de fiecare angajat, în condiții vătămătoare, în anul anterior.

(3) Metodologia de calcul a duratei efective a concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (1) și (2) se stabilește prin ordin al ministrului dezvoltării, lucrărilor publice și administrației, potrivit art. 21 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, cu modificările și completările ulterioare, cu consultarea Comisiei paritare.

Art. 39 - (1) Pentru rezolvarea unor situații personale definite de lege, angajații au dreptul la concedii fără plată, cu respectarea legislației în vigoare.

(2) Angajații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii de studii/formare profesională, ce se pot acorda cu sau fără plată, în condițiile legii.

CAPITOLUL VI PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ

Art. 40 - (1) Formarea profesională a salariaților implică procesul de instruire de tip formare continuă, destinat dezvoltării de competențe și abilități determinate, în vederea îmbunătățirii calității activităților profesionale individuale.

(2) Prin termenul de „*perfectionare*” se înțelege formarea profesională a funcționarilor publici sau personalului contractual destinată dezvoltării acelor competențe și aptitudini necesare creșterii calității rezultatelor obținute în exercitarea unor atribuții determinate, desfășurată într-un cadru organizat, pe o durată de timp relativ restrânsă, cu grupuri-țintă definite în sens larg, de regulă pe bază de autoevaluare, evaluare și recunoașterea necesității de formare, și tratând o tematică unitară, subsecventă unui domeniu de activitate specific.

(3) Prin sintagma „*formare specializată*” se înțelege formarea profesională a funcționarilor publici destinată dezvoltării acelor competențe și aptitudini necesare exercitării unei funcții cu un nivel ridicat de complexitate și care necesită abilități și aptitudini specifice, desfășurată într-un cadru organizat, pe o durată de timp relativ extinsă, cu grupuri-țintă definite și constituite ~~limitativ, de regulă pe bază de selecție și tratând o tematică multiplă, corelată~~ într-o succesiune logică și axată pe atingerea scopului principal.

(4) Modalitățile de realizare a formării profesionale a funcționarilor publici sunt:

a) programe de formare organizate și desfășurate de către furnizorii de formare profesională, finalizate cu certificat de participare sau, după caz, diplomă de absolvire;

b) programe de formare organizate și desfășurate sau, după caz, aprobate de angajatori în cadrul autorităților și instituțiilor publice;

~~c) programe de formare organizate și desfășurate în cadrul implementării de proiecte cu finanțare externă;~~

d) alte forme de pregătire profesională prevăzute de lege.

Art. 41 - (1) La nivelul M.D.L.P.A., se stabilesc programele anuale, în condițiile legii, privind formarea profesională, ținând seama de cel puțin următoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare, cheltuielile pentru această activitate a angajaților urmând să fie suportate de M.D.L.P.A.;

b) personalul care urmează într-un an calendaristic programe de formare organizate în țară sau în străinătate, cu o durată cumulată mai mare de 90 de zile, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în M.D.L.P.A. o perioadă determinată, proporțional cu numărul zilelor de formare; personalul care s-a angajat în scris că va lucra în M.D.L.P.A. pentru o perioadă determinată și nu își respectă angajamentul este obligat la restituirea sumelor, în condițiile legii.

(2) Planul anual de perfecționare profesională va fi adus la cunoștința tuturor salariaților în termen de 3 zile de la adoptare, prin comunicarea pe adresele de e-mail și prin postarea pe Intranet, la domeniul Informații generale/Resurse umane.

(3) La stabilirea Planului anual de perfecționare profesională, Conducerea M.D.L.P.A. și Sindicatul SCUT pentru Administrația Publică vor adopta măsurile necesare pentru asigurarea accesului la instruire a tuturor categoriilor de personal, în mod echitabil, prioritar, în conformitate cu obiectivele instituției, obiectivele postului și cu activitățile din fișa postului.

Art. 42 - (1) Planul anual de perfecționare profesională se întocmește, astfel încât să fie asigurată utilizarea eficientă a bugetului stabilit pentru instruire, necesitățile perfecționării identificate de compartimentele din cadrul M.D.L.P.A., astfel încât să asigure utilizarea echilibrată a resurselor financiare alocate, păstrarea proporțiilor între diferitele compartimente și specificul activității, după stabilirea sumelor ce pot fi folosite în acest sens prin bugetul M.D.L.P.A. alocat formării profesionale.

(2) La stabilirea Planului anual de perfecționare profesională se pot utiliza situații statistice existente în ultimii 2 ani și vor avea prioritate acele programe care vin direct în întâmpinarea nevoilor de formare stabilite, cu durată scurtă și aplicabilitate imediată, în îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

CAPITOLUL VII

ALTE MĂSURI DECÂT CELE PREVĂZUTE DE LEGE, REFERITOARE LA PROTECȚIA CELOR ALEȘI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE ORGANIZAȚIILOR SINDICALE

Art. 43 - M.D.L.P.A. are obligația asigurării protecției stabilite de lege pentru reprezentanții aleși în organele de conducere ale organizației sindicale.

~~Art. 44 - (1) Membrii Biroului Executiv al Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică care lucrează în M.D.L.P.A. în calitate de funcționari publici/angajați cu contract individual de muncă au dreptul la reducerea programului lunar cu 2 zile pentru activități sindicale, fără plată în condițiile art. 35 din Legea dialogului social nr. 62/2011, cu modificările și completările ulterioare.~~

(2) Cererea de reducere a programului de lucru conform alin. (1) se avizează de președintele Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică care confirmă implicarea membrului Biroului Executiv într-o activitate sindicală.

(3) Componența Biroului Executiv al Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică și orice modificare a acesteia va fi adusă la cunoștință Conducerii M.D.L.P.A.

Art. 45 - (1) În timpul mandatului și în termen de 1 an de la încetarea mandatului, reprezentanților aleși în Biroului Executiv al Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică nu li se poate modifica/înceta sau desface raportul de serviciu/raportul de muncă/contractul individual de Muncă pentru motive neimputabile lor, decât cu acordul scris al Biroului Executiv sau la solicitarea acestuia.

(2) Din inițiativa sa, M.D.L.P.A. în calitate de angajator nu poate dispune modificarea/încetarea și/sau desfacerea raportului de muncă/contractului individual de muncă, atât ale reprezentanților aleși în Biroului Executiv al Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică cât și ale membrilor de sindicat, din inițiativa angajatorului pentru motive care privesc activitatea sindicală, astfel de hotărâri fiind incompatibile cu Convenția 87/1948.

(3) Sunt exceptați de la aplicarea prevederilor aliniatului (1) cei care au fost revocați din funcțiile sindicale de conducere deținute pentru încălcarea prevederilor statutare sau legale.

(4) Pe perioada în care persoana aleasă în organele de conducere este salarizată de Sindicatul SCUT pentru Administrația Publică sau conform prevederilor Acordurilor Colective în vigoare, contractul sau individual de muncă sau, după caz, raportul de serviciu se suspendă, iar aceasta își păstrează funcția și locul de muncă avute anterior, precum și vechimea în muncă respectiv în specialitate. Pe postul acesteia poate fi încadrată o altă persoană numai cu contract individual de muncă/raport de serviciu pe perioadă determinată.

(5) La revenirea în postul avut anterior persoanei aflate în situația prevăzută la alin. (4) i se va asigura un salariu care nu poate fi mai mic decât cel ce putea fi obținut în condiții de continuitate în acel post.

Art. 46 - De comun acord, anual, M.D.L.P.A. și Sindicatul SCUT pentru Administrația Publică vor permite funcționarilor publici membri de sindicat să urmeze cursuri de pregătire pe teme de relații de muncă, organizate de federația sindicală la care sunt afiliați, fără să suporte cheltuielile acestor cursuri și fără plata drepturilor salariale.

Art. 47 - M.D.L.P.A. recunoaște dreptul reprezentanților Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică de a verifica în condițiile legii modul în care sunt respectate drepturile funcționarilor publici prevăzute în prezentul Acord.

Art. 48 - (1) M.D.L.P.A. și reprezentanții Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică își vor comunica reciproc și în timp util toate problemele de interes reciproc din domeniul raporturilor de serviciu.

(2) Pentru corecta evidență a M.D.L.P.A. și a Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică, compartimentul resurse umane comunică, lunar, până în 5 ale fiecărei luni, pentru luna anterioară, fluctuația de personal (încetări/angajări/pensionări/decese, suspendări/mutări/transferuri), iar sindicatul comunică compartimentului financiar-contabil ieșirile din calitatea de membru de sindicat din cadrul M.D.L.P.A.

Art. 49 - (1) M.D.L.P.A. și Sindicatul SCUT pentru Administrația Publică se recunosc ca parteneri permanenți de dialog social.

(2) ~~La solicitarea Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică, trimestrial, poate avea loc o întâlnire între reprezentanții Sindicatului și Conducerea M.D.L.P.A., ca semnatari ai prezentului Acord, pentru a analiza și decide asupra problemelor de interes pentru fiecare parte. Fiecare parte va informa cu 5 zile lucrătoare înainte asupra problemelor ce urmează a fi abordate.~~

Art. 50 - (1) În situația în care înalții funcționari publici sau funcționarii publici care au calitatea de ordonatori de credite sunt aleși în organele de conducere a organizațiilor sindicale, aceștia au obligația ca în termen de 15 zile de la alegerea în organele de conducere ale organizațiilor sindicale să opteze pentru una dintre cele două funcții. În cazul în care funcționarul public optează pentru desfășurarea activității în funcția de conducere în organizațiile sindicale, raporturile de serviciu ale acestuia se suspendă pe o perioadă egală cu cea a mandatului în funcția de conducere din organizația sindicală.

(2) Funcționarii publici, alții decât cei prevăzuți la alin. (1), pot deține simultan funcția publică și funcția în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, cu obligația respectării regimului incompatibilităților și al conflictelor de interese care le este aplicabil.

(3) Perioada suspendării în condițiile alin.(1) constituie vechime în muncă și în specialitate.

(4) M.D.L.P.A. în calitatea sa de angajator nu poate verifica activitatea sindicală și nici actele care decurg din această activitate.

Art. 51 - Conducerea Sindicatului SCUT pentru Administrația Publică are acces cu prioritate, în măsura posibilităților, la Conducerea M.D.L.P.A., pentru rezolvarea problemelor urgente privind activitatea sindicală.

Art. 52 - În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, Sindicatul SCUT pentru Administrația Publică și M.D.L.P.A. are obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul M.D.L.P.A. și să asigure funcționarea acestuia în cazul în care sunt urgențe.

Art. 53 - (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă, cu respectarea prevederilor legii, ale prezentului Acord, ale regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor funcționarilor publici și membrilor de sindicat.

(2) Pentru crearea și menținerea unui mediu de muncă care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, prin prezentul Acord se convine ca plângerile individuale ale angajaților să fie soluționate pe cale amiabilă.

(3) Plângerile angajaților în justiție nu pot constitui motiv de modificare a raporturilor de serviciu.

(4) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor prezentului Acord, semnării Acordului vor semnala aceste probleme Comisiei paritare în vederea soluționării.

(5) Nerespectarea prevederilor prezentului Acord duce Sindicatul SCUT pentru Administrația Publică în situația declanșării conflictului de muncă, în conformitate cu prevederile legale.

CAPITOLUL VIII DISPOZIȚII FINALE

Art. 54 - (1) Părțile pot conveni să realizeze acțiuni comune M.D.L.P.A. - Sindicat pentru organizarea de activități cultural-sociale.

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

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

(4) Părțile semnate ale Acordului recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru angajați, dreptul la libertatea de opinie.

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

~~(6) 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.~~

Art. 55 - Prezentul Acord colectiv se încheie în două exemplare în original câte unul pentru fiecare parte, ambele cu aceeași putere juridică. O copie a Acordului colectiv încheiat în condițiile legii se transmite comisiei paritare.

Încheiat astăzi 25.03.2022 în două exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte.

PĂRȚILE SEMNATARE

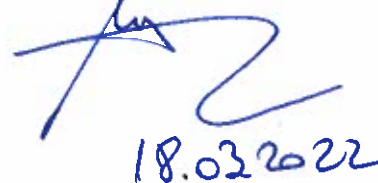
**Ministerul Dezvoltării,
Lucrărilor Publice și Administrației,
Ministru,**

CSEKE Atila



**Sindicatul SCUT
pentru Administrația Publică,
Președinte,**

Daniel-Iustin MARINESCU



18.03.2022