

ACORD COLECTIV DE MUNCĂ
încheiat între
DIRECȚIA GENERALĂ DE IMPOZITE ȘI TAXE LOCALE A SECTORULUI 1
și **Inspecția Muncii**
SINDICATUL ANGAJAȚILOR ADMINISTRAȚIEI PUBLICE LOCALE SECTOR 1
Inspectoratul Teritorial de Munca București

În baza prevederilor:

- Constituției României art. 41 alin. (5);
- Legii nr. 367/2022 privind dialogul social;
- Legii nr. 53/2003- Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 153/2017- Legea-Cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 199/1997 pentru ratificarea Cartei europene a autonomiei locale;
- Legii nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase;
- Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 167/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Legii nr. 210/1999 privind concediu paternal;
- Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă la elaborarea actelor normative, republicată (r2), cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 63/2010 pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, precum și pentru stabilirea unor măsuri financiare, aprobată prin Legea nr. 13/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- O.U.G. nr. 53/2024 privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetare precum și reglementarea unor aspecte organizatorice;
- Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 121/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru modificarea art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;
- Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 pentru prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanței de Guvern nr. 6/2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare.
- Hotărârii Guvernului nr. 302/2022 din 2 martie 2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective;

G.C.M./ACT ADIȚIONAL
ACORD COLECTIV
DE MUNCĂ
Nr. / 6 / 25.09.2024

- Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006, pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici;
- Hotărârii Guvernului nr. 1.364/2006 pentru aprobarea drepturilor și obligațiilor donatorilor de sânge;
- Hotărârii Guvernului nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare “Administrație” din administrația publică locală;
- Hotărârii Guvernului nr. 751/2018 pentru stabilirea categoriilor de persoane cu handicap care beneficiază de un spor de 15% din salariul de bază/solda de funcție/salariul de funcție/ indemnizația de încadrare;
- Hotărârii Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor;
- Hotărârii Guvernului nr. 1.028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare;
- Directiva 90/270/CEE/29-mai-1990 privind condițiile minime de securitate și sănătate pentru lucrul la monitor [a cincea directivă individuală în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 87/391/CEE];
- Regulamentului UE 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date;
- Ordinul președintelui ANFP nr. 1.109/2022 pentru aprobarea formatului standard, a termenelor și modalității de transmitere a datelor privind comisiile paritare și acordurile colective, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul ministrului muncii și securității sociale și ministrului sănătății nr. 2.172/3.829/2022 privind acordarea concediului de îngrijitor;
- H.C.L. Sector 1 nr. 192/2019 privind aprobarea Organigramei, Statului de funcții și Regulamentului de organizare și funcționare ale Direcției Generale de Impozite și Taxe Locale a Sectorului 1;
- H.C.L. Sector 1 nr. 37/06.03.2020 privind aprobarea Organigramei și a Statului de funcții al Direcției Generale de Impozite și Taxe Locale a Sectorului 1;
- H.C.L. Sector 1 nr. 190/15.12.2022 privind aprobarea modificării Anexei nr. 2.1 la Hotărârea Consiliului Local al Sectorului 1 nr. 37/06.03.2020 privind aprobarea Organigramei și a Statului de funcții al Direcției Generale de Impozite și Taxe Locale a Sectorului 1.

Se încheie prezentul Acord Colectiv de Muncă între cele două părți contractante:

pe de o parte:

DIRECȚIA GENERALĂ DE IMPOZITE ȘI TAXE LOCALE A SECTORULUI 1, BUCUREȘTI, reprezentată de domnul Trușcă Florin-Ionel, în calitate de Director General numit în funcția publică în baza Dispoziției nr. 3355/28.06.2024 emisă de Primarul Sectorului 1 numită în continuare D.G.I.T.L. S. 1

și

pe de altă parte:

SINDICATUL ANGAJAȚILOR ADMINISTRAȚIEI PUBLICE LOCALE SECTOR 1, sindicat reprezentativ la nivelul Direcției Generale de Impozite și Taxe Locale A Sectorului 1, București, prin împuternicit Novac Ștefan-Tiberiu, în calitate de președinte.

În cuprinsul prezentului acord colectiv de muncă, termenii utilizați se vor înțelege astfel:

- Direcția Generală de Impozite și Taxe Locale a Sectorului 1 - în continuare D.G.I.T.L. S.1;
- Pentru suplețea reglementării și evitarea expresiilor repetitive, referirea la Acord Colectiv de Muncă - în continuare ACM și Salariați se înțelege salariații încadrați în funcții publice.

CAPITOLUL I OBIECTUL ACORDULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul acord colectiv de muncă are ca scop desfășurarea corespunzătoare a activității instituției, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, dezvoltarea

profesională, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor.

Autoritățile și instituțiile publice pot încheia anual, în condițiile legii, acorduri cu sindicatele reprezentative ale funcționarilor publici sau cu reprezentanții funcționarilor publici, care să cuprindă numai măsuri referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru, perfecționarea profesională, alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.

CAPITOLUL II DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. (1) Părțile semnatare, pe deplin egale și libere în negocierea acestui ACM, la nivelul D.G.I.T.L. S.1., valabil 12 luni de la data înregistrării la ITM București, se obligă să respecte prevederile acestuia, cu posibilitatea prelungirii cu cel mult 12 luni, prin semnarea unui act adițional, prin acordul părților.

(2) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii ACM, potrivit prevederilor legale.

(3) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul ACM nu pot reprezenta cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale.

(4) Drepturile și obligațiile ce decurg din rapoartele de serviciu se completează și se modifică, după caz, în acord cu prevederile prezentului ACM și ale legislației în vigoare (cu excepția prevederilor mai favorabile funcționarului public).

(5) La redactarea și încheierea prezentului ACM s-a avut în vedere legislația în vigoare aplicabilă materiei și domeniilor de reglementare.

(6) Prezentul ACM reprezintă izvor de drept.

(7) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația națională și în concordanță cu convențiile internaționale ratificate de statul român în condițiile legii.

(8) Prezentul acord, conform prevederilor art. 487 din Ordonanța de urgență nr. 57/2019 Codul Administrativ, cu modificări și completări ulterioare, cuprinde dispozițiile obligatorii 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.

(9) În situația în care intervin alte reglementări legale favorabile funcționarilor publici, prevederile prezentului acord vor fi adaptate la acestea.

Art. 2. (1) Prevederile prezentului ACM se aplică și produc efecte în cadrul D.G.I.T.L. S.1., indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului, de modul de funcționare și de caracterul activității.

(2) Clauzele prezentului acord produc efecte asupra tuturor funcționarilor publici cărora li se aplică prevederile Ordonanței de Urgență nr. 57/2019 Codul Administrativ, cu modificări și completări ulterioare.

Art. 3. Prezentul ACM are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate funcționarilor publici și a obligațiilor corelative cu privire la:

- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu;
- b) condițiile de muncă și protecția muncii;
- c) salarizarea și alte drepturi salariale;
- d) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- e) alte măsuri de protecție socială a funcționarilor publici, membri/nemembri ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului acord colectiv de muncă și acordarea de facilități acestora;
- f) formarea și perfecționarea profesională;
- g) drepturile organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului acord colectiv de muncă;
- h) obligațiile funcționarilor publici.

Art. 4. (1) Orice cerere de modificare a prezentului ACM la nivelul D.G.I.T.L. S.1. va face obiectul unei noi negocieri.

(2) Cererea va cuprinde obiectul modificărilor, se comunică în scris celorlalte părți semnatare și se înregistrează la fiecare dintre părți.

(3) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 5 zile lucrătoare de la data solicitării acestei modificări.

(4) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la eliberarea din funcția publică pentru motive ce nu sunt imputabile funcționarilor publici.

Art. 5. Modificările aduse ACM produc efecte de la data semnării.

Art. 6. Suspendarea și/sau încetarea ACM au loc în condițiile legii.

Art. 7. (1) Aplicarea prevederilor ACM se face potrivit dispozițiilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului ACM se realizează prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează în favoarea funcționarilor publici.

Art. 8. Rapoartele de serviciu nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul ACM.

Art. 9. (1) Angajatorul se obligă să asigure afișarea prezentului ACM și a oricăror alte comunicări, la locurile convenite cu Sindicatul Angajaților Administrației Publice Locale a Sectorului 1, astfel încât funcționarii publici să ia cunoștință de conținutul lor.

(2) Părțile semnatare ale prezentului ACM asigură și respectă neîngrădit, dreptul funcționarilor publici de a accesa și consulta prezentul ACM, ori de câte ori acesta este solicitat.

Art. 10. (1) În situațiile în care, în privința drepturilor funcționarilor publici din cadrul D.G.I.T.L. S.1, drepturi care decurg din prezentul acord, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea se aplică de îndată și vor completa, de drept, prevederile prezentului Acord.

(2) Drepturile funcționarilor publici prevăzute în prezentul ACM nu pot determina reduceri ale altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.

Art. 11. (1) Părțile se obligă, sub sancțiunea nulității absolute, ca în perioada de executare a prezentului ACM, să nu promoveze și să nu susțină acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din acordurile colective oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate, potrivit legii.

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022 Legea dialogului social și ale prezentului ACM în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

Art. 12. (1) Problemele care intervin urmare aplicării prezentului acord și sunt nesoluționate la nivelul dialogului cu reprezentanții D.G.I.T.L. S.1, vor fi analizate în cadrul Comisiei paritare, constituită la nivelul instituției împuternicită să interpreteze prevederile Acordului colectiv de muncă, în funcție de condițiile concrete, la solicitarea oricăreia dintre părți.

(2) Oricare decizii care pot duce la modificări importate în cazul reorganizării instituției, referitoare la raporturile de serviciu ale funcționarilor publici din cadrul D.G.I.T.L. S.1, se iau după informarea și consultarea în prealabilă a sindicatului și analizarea în cadrul Comisiei paritare.

(3) Oricare dintre părți poate solicita în scris convocarea Comisiei paritare prevăzute la alin (1).

(4) Atribuțiile, componența, organizarea, și funcționarea Comisiei paritare vor fi făcute publice pe site-ul D.G.I.T.L. S.1.

(5) În cazurile în care Comisia paritară nu va identifica soluții la problemele care apar în aplicarea prezentului Acord în termen de 15 zile de la data întrunirii acesteia, sindicatul are dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale.

(6) Dreptul sindicatului de a se adresa direct instanțelor de judecată este garantat după parcurgerea procedurii amiabile a concilierii, prevederile alin. (5) neconstituind o procedura prealabilă.

(7) La solicitarea uneia dintre părțile semnatare a prezentului Acord vor avea loc întâlniri între reprezentanții sindicatului și reprezentanții D.G.I.T.L. S.1.

CAPITOLUL III

DREPTURI ȘI OBLIGAȚII

SECȚIUNEA I

DREPTURILE ȘI ÎNDATORIRILE FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Art. 13. Salariații nu pot renunța la drepturile și obligațiile ce le sunt recunoscute prin lege și prin prezentul acord colectiv de muncă. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul acord colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi și obligații este lovită de nulitate.

Art. 14. (1) Funcționarul public are următoarele drepturi:

- a) dreptul la opinie;
- b) dreptul la tratament egal;

- c) dreptul de a fi informat;
- d) dreptul de asociere sindicală;
- e) dreptul la grevă;
- f) drepturi salariale și alte drepturi conexe;
- g) durata normală a timpului de lucru;
- h) dreptul de a fi ales sau numit într-o funcție de autoritate sau demnitate publică;
- i) dreptul la concediu;
- j) dreptul la un mediu sănătos la locul de muncă;
- k) dreptul la asistență medicală, proteze și medicamente în condițiile legii;
- l) dreptul la recunoașterea vechimii în muncă, în specialitate și în grad profesional;
- m) dreptul la pensie și la alte drepturi de asigurări sociale de stat;
- n) drepturi ale membrilor familiei funcționarului public, în situația decesului acestuia;
- o) dreptul la protecția legii;
- p) dreptul de a fi despăgubit pentru prejudiciile materiale suferite din culpa angajatorului;
- q) desfășurarea de activități în sectorul public și în sectorul privat.

(2) Funcționarului public îi revin următoarele îndatoriri:

- a) respectarea Constituției și a legilor;
- b) profesionalismul și imparțialitatea;
- c) obligații în exercitarea dreptului la liberă exprimare;
- d) asigurarea unui serviciu public de calitate;
- e) loialitatea față de angajator;
- f) obligația de a informa angajatorul cu privire la situația personală generatoare de acte juridice;
- g) interdicții și limitări în ceea ce privește implicarea în activitatea politică;
- h) îndeplinirea atribuțiilor;
- i) limitele delegării de atribuții;
- j) păstrarea secretului de stat, secretului de serviciu și confidențialitatea;
- k) interdicția privind acceptarea darurilor sau a altor avantaje;
- l) utilizarea responsabilă a resurselor publice;
- m) subordonarea ierarhică;
- n) folosirea imaginii proprii;
- o) limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri;
- p) respectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților;
- q) activitatea publică;
- r) conduita în relații cu cetățenii;
- s) conduita în cadrul relațiilor internaționale;
- t) obiectivitate și responsabilitate în luarea deciziilor;
- u) obligația respectării regimului cu privire la sănătate și securitate în muncă.

SECȚIUNEA II DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

Art. 15. (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) stabilește și organizează funcționarea D.G.I.T.L. S.1;
- b) repartizează sarcinile de muncă și stabilește atribuții corespunzătoare pentru fiecare salariat prin întocmirea fișei postului de către șeful ierarhic. Fișa postului cuprinde și obiectivele individuale de performanță și criteriile de evaluare ale acestora.
 - c) emite dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
 - d) controlează modul de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
 - e) verifică modul în care se efectuează controlul medical periodic stabilit pentru angajați;
 - f) constată săvârșirea abaterilor disciplinare și aplică sancțiuni corespunzătoare, potrivit legii și a Regulamentului Intern;
 - g) stabilește atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat în condițiile legii, obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să stabilească programul de lucru al instituției;
- b) durata normală a timpului de lucru este, de regulă, de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână;

- c) să informeze salariatul cu privire la fișa postului, criteriile de evaluare a activității profesionale a acestuia aplicabile la nivelul angajatorului și a obiectivelor de performanță individuală;
- d) să ia toate măsurile pentru asigurarea securității și sănătății salariaților;
- e) să asigure accesul salariaților la serviciul specializat de medicină a muncii;
- f) să răspundă pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent;
- g) să selecționeze și să încadreze personal cu calificarea necesară pentru desfășurarea activității;
- h) să asigure aducerea la cunoștința fiecărei persoane a atribuțiilor și răspunderilor ce îi revin la locul de muncă, să verifice modul cum acestea au fost îndeplinite și cum sunt îndeplinite de întreg personalul;
- i) să ia toate măsurile pentru asigurarea confidențialității datelor și informațiilor pe care le deține cu privire la salariați;
- j) să stabilească locurile de muncă unde accesul sau circulația este interzisă sau permisă numai în anumite condiții, precum și a locurilor unde este interzis fumatul sau introducerea de țigări, chibrituri, brichete, materiale sau produse care ar putea provoca incendii sau explozii;
- k) să monitorizeze serviciul de pază și ordine în condițiile prevăzute de lege, stabilirea regulilor stricte privind intrarea sau ieșirea din unitate, precum și interzicerea accesului în unitate a salariaților care se prezintă la programul de lucru sub influența alcoolului;
- l) să emită actul administrativ de numire în funcția publică în termen de cel mult 10 zile lucrătoare de la data comunicării propunerii de numire;
- m) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- n) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege și din raportul de serviciu;
- o) să comunice salariaților, la solicitarea lor, situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea instituției publice;
- p) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați în condițiile legii;
- q) să respecte întocmai normele de igienă și sănătate publică, să ofere informațiile solicitate și să aplice măsurile stabilite privind instituirea condițiilor pentru prevenirea îmbolnăvirilor și pentru promovarea sănătății individului și a populației;
- r) angajații cu funcții de conducere au obligația de a întocmi fișa postului atât pentru noii salariați, cât și pentru ceilalți salariați ori de câte ori intervin elemente care modifică atribuțiile ce reies din exercitarea raportului de serviciu;
- s) să se consulte cu Sindicatul Angajaților Administrației Publice Locale Sector 1 în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- t) să înființeze registrul general de evidență a funcționarilor publici și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- u) să întocmească și să gestioneze, în bune condiții, dosarele profesionale ale funcționarilor publici;
- v) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- w) să asigure confidențialitatea și protecția datelor cu caracter personal ale salariaților;
- x) să asigure cadrul general de respectare a dreptului la demnitate al tuturor salariaților;
- y) să se consulte cu Sindicatul Angajaților Administrației Publice Locale Sector 1 în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

Art. 16. (1) D.G.I.T.L. S.1 va trata cu maximă seriozitate orice sesizare a salariaților privind hărțuirea la locul de muncă (*mobbing*), astfel cum este ea definită de O.G. nr. 137/2000.

(2) D.G.I.T.L. S.1 se obligă să implementeze orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al instituției de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă, după consultarea Sindicatului Angajaților Administrației Publice Locale Sectorul 1.

(3) Orice salariat are dreptul de a fi asistat, la cerere, de către un reprezentant al Sindicatului Angajaților Administrației Publice Locale Sectorul 1 al cărui membru este, în orice conflict ce apare în desfășurarea relațiilor de muncă.

CAPITOLUL IV CONSTITUIREA ȘI FOLOSIREA FONDURILOR DESTINATE ÎMBUNĂTĂȚIRII CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Art. 17. (1) Potrivit legii, instituția este obligată să prevadă în proiectul de buget fonduri destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă aflate în responsabilitatea acesteia.

(2) În vederea îmbunătățirii condițiilor optime de desfășurare a activității la locurile de munca, partile convin asupra obligativității respectării următoarelor cerințe minime:

a) asigurarea condițiilor de spațiu în conformitate cu normele legale de sănătate publică;

b) asigurarea condițiilor ergonomice de desfășurare a activității la locul de muncă;

c) asigurarea condițiilor corespunzătoare de mediu a spațiilor de lucru - iluminat, microclimat, temperatură optimă în spațiile destinate activității de lucru, aerisire, igienizare periodică.

(3) D.G.I.T.L. Setor 1 împreună cu reprezentanții Sindicatului Angajaților Administrației Publice Locale Sector 1, vor identifica spațiile care necesită de urgență îmbunătățirea condițiilor de muncă (spații cu mucegai, igrasie etc.).

(4) D.G.I.T.L. S.1 împreună cu reprezentanții Sindicatului Angajaților Administrației Publice Locale Sector 1 au obligația de a face o evaluare semestrială/anuală a condițiilor de muncă menționate la alin. (2) de a stabili măsurile privind îmbunătățirea condițiilor de muncă D.G.I.T.L. S.1 va lua măsurile necesare remedierii deficiențelor cu prioritate.

(5) Informațiile cu privire la valoarea fondurilor alocate, în condițiile alin. (1), precum și modul de folosire a acestora, vor fi comunicate la solicitarea semestrială/anuală a reprezentanților sindicatului.

(6) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicare riguroasă a sistemului reglementat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(7) În vederea îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă ale funcționarilor publici din cadrul D.G.I.T.L. S.1, angajatorul va alocă cel puțin 3% din bugetul de cheltuieli al D.G.I.T.L. S.1 – TITLUL II – BUNURI ȘI SERVICII.

(8) Sindicatul va fi informat cu privire la folosirea fondurilor alocate conform alin. (2).

CAPITOLUL V SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 18. (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 D.G.I.T.L. S.1, se consultă cu Sindicatul Angajaților Administrației Publice Locale Sector 1 precum și cu Comitetul de sănătate și securitate în muncă, constituit în condițiile Legii nr. 319/2006.

(2) în vederea realizării obiectivelor prevăzute la aliniatul precedent, părțile vor asigura respectarea măsurilor prevăzute de Legea nr. 319/2006.

Art. 19. (1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, 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) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;

e) luarea în considerare a evoluției tehnicii, adaptarea la progresul tehnic;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;

i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare, furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

Art. 20. (1) În vederea îndeplinirii obiectivelor prevăzute în articolul precedent, D.G.I.T.L. S.1, ca angajator, trebuie să dețină o evaluare a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă, care să fie pusă la dispoziția Sindicatului Angajaților Administrației Publice Locale Sector 1 spre consultare, în condițiile Legii nr. 319/2006.

(2) Pe baza evaluării prevăzute la alin. (1), D.G.I.T.L. S.1 întocmește planuri de prevenire și protecție, pentru care vor depune diligențele necesare prevederii resurselor financiare necesare, în condițiile Legii nr. 319/2006.

Art. 21. 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 și Legii nr. 319/2006.

Art. 22. (1) D.G.I.T.L. S.1 va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății funcționarilor publici, 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, indiferent de funcția sau de postul pe care îl ocupă, are obligația de a participa la toate acțiunile programate în acest domeniu.

(3) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă, nu pot să determine în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.

(4) Dacă angajatorul apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

Art. 23. (1) Locurile de muncă pot fi cu condiții normale sau locuri de muncă cu condiții de muncă periculoase sau vătămătoare stabilite potrivit reglementărilor legate în vigoare.

(2) Sunt încadrate în condiții periculoase sau vătămătoare locurile de muncă stabilite pe baza criteriilor și metodologiei prevăzute de H.G. nr. 569/2017, respectiv H.G. nr. 250/1992.

Art. 24. (1) Părțile sunt de acord că nicio măsură de sănătate și securitate a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de funcționarii publici.

(2) D.G.I.T.L. S.1 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 obligată 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, în condițiile prevăzute la alin. (3).

(5) Acolo unde situația o impune, contravaloarea echipamentului de protecție și a celui de lucru se suportă integral de către D.G.I.T.L. S.1.

Art. 25. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, conducerea D.G.I.T.L. S.1 va lua cel puțin următoarele măsuri, în limita posibilităților și a bugetului aprobat:

a) amenajarea ergonomică a locului de muncă, astfel încât să se respecte întocmai prevederile art. 7 din Legea nr. 319/2006;

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

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

d) organizarea de cursuri practice de prim-ajutor și de prevenire și gestionare a situațiilor de calamități determinate de cutremurele de pământ, susținute cu sprijinul unor specialiști în domeniile vizate;

e) angajatorul se obligă să inițieze demersurile în vedere obținerii gratuității transportului în comun (STB și/sau Metrorex), pentru angajații instituției.

(2) D.G.I.T.L. S.1 se angajează să urmărească îmbunătățirea condițiilor de sănătate și securitate și va analiza posibilitatea de a asigura salariaților:

a) facilități de parcare a autoturismelor în apropierea punctelor de lucru ale salariaților, pe bază de protocoale încheiate cu Primăria Municipiului București sau Primăria Sectorului 1, după caz, contra cost sau gratuit, în funcție de condițiile obținute prin protocoalele încheiate;

b) facilități de parcare a bicicletelor și trotinetelor electrice, cu minim 20 de locuri, potrivit dispozițiilor art. 1 din Legea nr. 250/2020 privind parcare bicicletelor în spații publice, în limita bugetului aprobat.

Art. 26. (1) În temeiul art. V din O.U.G. nr. 53/2024, dispozițiilor prevăzute în Normele metodologice de aplicare a prevederilor art. V din Ordonanța de Urgență nr. 53/2024 privind măsuri referitoare la salarizarea

personalului din unele sectoare de activitate bugetară, precum și reglementarea unor aspecte organizatorice, articolului 9 din Directiva 90/270/CEE și a clarificărilor CJUE în cauza C-392/21, în cazul celor ce lucrează preponderent în fața ecranelor, dacă în urma desfășurării activității în fața ecranului calculatorului medicul de medicina muncii recomandă purtarea de ochelari de vedere sau înlocuirea lentilelor cu alte dioptrii, D.G.I.T.L. S.1 suportă, în limita a 500 lei/salariat, prețul ochelarilor (lentile și/sau ramă ori lentile de contact) ce servesc la prevenirea sau corecția problemelor oftalmologice.

(2) Decontarea de către angajator a dispozitivelor de corecție specială are la bază recomandarea medicului de medicina muncii, emisă pe baza rezultatelor examenului oftalmologic care atestă faptul că, pentru desfășurarea activității este necesară folosirea de dispozitive de corecție specială, și poate acoperi cheltuielile lucrătorului ocazionate de:

- a) necesitatea folosirii pentru prima oară de către lucrători a dispozitivelor de corecție speciale;
- b) necesitatea modificării dioptriei lentilelor dispozitivelor de corecție speciale purtate de lucrători;
- c) necesitatea schimbării integrale a dispozitivelor de corecție speciale (ramă și lentile), dacă este cazul;

(3) În condițiile prevăzute la alin.(2), suma maximă decontată de angajator este de 500 lei/persoană. Procedura de decontare a acestui sprijin pentru salariați se aprobă, în termen de cel mult 30 de zile de la data semnării prezentului Acord, prin decizia directorului general al D.G.I.T.L. S.1 cu consultarea prealabilă a Sindicatului Angajaților Administrației Publice Locale Sector 1.

Art. 27. (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul.

(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.

(4) Timpul alocat instruirii salariaților, în domeniul protecției muncii, este considerat timp de muncă.

Art. 28. Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

Art. 29. (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Art. 30. În situații în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia revin reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.

Art. 31. Componenta, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 și se regăsesc în regulamentul intern al unității.

Art. 32. (1) D.G.I.T.L. S.1 se obligă ca, cel puțin o dată pe an să organizeze examinarea medicală gratuită a angajaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru activitatea aferentă postului pe care îl ocupă fiecare salariat, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Cheltuielile necesare examinării sunt suportate de D.G.I.T.L. S.1.

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

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

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

Art. 33. (1) Pentru persoanele care au obținut calificativul medical „apt cu recomandări” angajatorul va dispune măsuri suplimentare pentru protejarea sănătății acestora.

(2) În acord cu recomandările medicale prevăzute la alin. (1), D.G.I.T.L. S.1 va asigura mutarea funcționarilor publici în altă funcție publică vacantă sau cu repartizarea postului corespunzător funcției deținute de funcționarul public, după caz, ținând cont de posibilitățile instituției, la cererea motivată a

funcționarului aflat în situația medicală și cu aprobarea șefului structurii unde va fi mutat, în măsura în care nu este afectată organigrama, în condițiile legii.

Art. 34. (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 prin lege pot fi stabilite prin acte adiționale la prezentul Acord.

Art. 35. (1) Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.

(2) În ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă a salariatelor gravide și/sau mame, lăuze și/sau care alăptează, D.G.I.T.L. S.1 asigură la locul de muncă măsuri privind igiena, protecția sănătății și securitatea în muncă a acestora conform prevederilor legale în vigoare. Pentru a beneficia de aceste măsuri, salariatele în cauză trebuie să informeze în scris angajatorul asupra stării lor fiziologice, depunând și documentele medicale corespunzătoare.

(3) Salariatele prevăzute la alin. (2) au următoarele obligații:

a) să efectueze concediul postnatal obligatoriu prevăzut de lege;

b) de a prezenta angajatorului, în termen legal, de la data eliberării, certificatele medicale emise de medicul de familie/ medicul specialist în legătură cu starea lor fiziologică;

c) la reluarea activității, să anunțe angajatorul în scris cu privire la reînceperea activității, începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie/medicul specialist care vor cuprinde și recomandări cu privire la capacitatea de muncă.

(4) Salariatele care alăptează beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de muncă. Astfel, angajatorul acordă salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul. La cererea mamei, pauzele pentru alăptare pot fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic. Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

(5) Salariatele gravide beneficiază, la cerere de scutire în ceea ce privește repartizarea inegală a timpului de muncă și de posibilitatea schimbării locului de muncă.

(6) Angajatorului îi revin în principal următoarele obligații în raport cu salariatele prev. la alin. (1):

a) să prevină expunerea salariatelor gravide și/sau mame, lăuze și/sau care alăptează, la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea, în situația în care rezultatele evaluării evidențiază astfel de riscuri și să nu le constrângă pe acestea să presteze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut;

b) la recomandarea medicului de medicina muncii, să ia măsurile necesare pentru protecția sănătății și stării salariatei în cauză, și a copilului, precum;

a) modificarea locului de muncă al salariatelor care își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția așezat, pentru a li se putea asigura pauze la intervale regulate de timp;

b) modificarea condițiilor ori repartizarea la alt loc de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, pentru salariatele care desfășoară activitate care prezintă riscuri pentru sănătate sau securitate ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării.

(7) În cazul în care angajatorul, din motive obiective, nu poate lua măsuri pentru modificarea condițiilor de muncă sau repartizarea la alt loc de muncă, atunci când acestea se impun, salariatele în cauză au dreptul la concediu de risc maternal, în condițiile legii și numai dacă solicitarea este însoțită de un document medical.

(8) La întoarcerea din concediul legal acordat pentru îngrijirea copilului, salariața va fi încadrată pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.

(9) Raportul de serviciu nu poate înceta din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului.

Art. 36. D.G.I.T.L. S.1 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. 37. (1) D.G.I.T.L. S.1 va finanța întreg ansamblul de activități legate de sănătatea și securitatea în muncă, potrivit obligațiilor ce îi revin din legislația din domeniu și din prezentul Acord.

(2) Cel puțin o dată pe an, părțile vor organiza și desfășura verificări privind respectarea normativelor, a normelor și a prevederilor referitoare la sănătatea și securitatea în muncă.

(3) D.G.I.T.L. S.1 se obligă să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare angajat a sarcinilor ce îi

revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

CAPITOLUL VI MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

Art. 38. (1) Instituția va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp pentru funcționarii publici afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției, la cererea funcționarului public.

(2) Funcționarii publici care și-au întrerupt activitatea pentru creșterea copilului până la 2 ani, respectiv 3 ani, după caz, vor fi reintegrați obligatoriu în funcția avută la data întreruperii.

(3) Directorul general al D.G.I.T.L. S.1 are obligația să asigure protecția funcționarilor publici împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor, cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică, la sediile în care își desfășoară activitatea și la cerere prin instituția poliției locale pentru funcționarii publici care în exercitarea atribuțiilor ce le revin se deplasează pe teren.

Art. 39. (1) Încetarea raportului de serviciu are loc în condițiile legii. Este interzisă concedierea ori încetarea raporturilor de servicii ale funcționarilor publici, din inițiativa angajatorului, în perioada cât se află în plata de asigurări sociale sau în incapacitate temporară de muncă.

(2) În cazul în care Angajatorul intenționează sau urmează să efectueze reduceri de personal, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, consultări cu Sindicatul reprezentativ cu privire la:

- metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi disponibilizați;

- criteriile ce urmează a fi avute în vedere la disponibilizare;

- atenuarea consecințelor prin recurgerea la măsuri compensatorii și sociale care să vizeze, printre altele, plăți compensatorii, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a funcționarilor publici concediați, în condițiile legii.

Art. 40. În conformitate cu art. 426 din O.U.G. 57/2019 privind Codul administrativ, în caz de deces al funcționarilor publici, membrii familiei care au, potrivit legii, dreptul la pensie de urmaș primesc pe o perioadă de 3 luni echivalentul salariului de bază din ultima lună de activitate a funcționarului public decedat.

CAPITOLUL VII MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art. 41. Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

Art. 42. (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea pe post și salariul se vor stabili în funcție de vechime în muncă și specialitate.

Art. 43. (1) Femeile gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități, fără acceptul lor.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în alte localități, pentru durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

Art. 44. În baza recomandării medicului de familie, femeia gravidă care deține funcție publică și care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

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

Art. 45. Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor, în condițiile legii.

Art. 46. Femeile, ce dețin funcții publice, în cadrul D.G.I.T.L. S.1, beneficiată de toate drepturile prevăzute de reglementările în vigoare privind protecția maternității la locurile de muncă.

Femeile, salariate ale instituției, beneficiată de toate drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

CAPITOLUL VIII PROGRAMUL ZILNIC DE LUCRU

Art. 47. (1) Timpul de muncă reprezintă perioada în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor din dispoziția de numire, ale fișei postului precum și ale legislației în vigoare.

(2) Durata normală a timpului de lucru este de 40 de ore pe săptămână, timp de 5 zile.

(3) Salariații D.G.I.T.L. S.1 au dreptul la două zile de repaus săptămânal, sâmbăta și duminica, precum și în zilele de sărbătoare legală.

(4) D.G.I.T.L. S.1, cu consultarea, în prealabil a Sindicatului Administrației Publice Locale Sector 1 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.

(5) D.G.I.T.L. S.1 se obligă și va dispune măsurile necesare pentru ca niciun salariat să nu fie nevoit să presteze un număr foarte mare de ore suplimentare.

Art. 48. (1) Conducerea D.G.I.T.L. S.1 împreună cu reprezentanții Sindicatului stabilesc programul de lucru.

(2) Programul normal de lucru se stabilește începând cu data de 30.09.2024, după cum urmează:

- luni, marți, miercuri și joi: 08⁰⁰-16³⁰; vineri: 08⁰⁰-14⁰⁰;

(3) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, Angajatorul și Sindicatul reprezentativ vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalități de aplicare a acestuia. Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile legale ale salariaților;

(4) Salariații pot solicita, așa cum prevede Legea nr. 202/2002, formule flexibile de lucru, adică adaptarea programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

(5) La cererea lor, funcționarii publici care au în îngrijire copii preșcolari și școlari, până în clasa a VIII-a inclusiv, precum și cei care beneficiază de concediu de îngrijitor, au dreptul să opteze pentru un program flexibil, devansat sau decalat cu maximum 2 ore față de programul normal de lucru;

(6) În cazuri temeinic justificate/urgente, angajatorul poate acorda funcționarilor un număr maxim de 5 ore/lună plătite fără recuperarea acestora;

(7) În cursul programului de lucru angajații au dreptul la pauza de masă de 15-20 min., fără recuperare pentru servirea mesei în intervalul orar 12.30-13.00 cu condiția asigurării continuității activității;

(8) Salariații care în îndeplinirea sarcinilor de serviciu folosesc calculatoare cu monitor cel puțin 4 ore zilnic, au dreptul a 4 pauze a câte 15 minute, fiecare repartizate pe întreaga perioadă a programului de lucru zilnic.

Art. 49. (1) Orele prestate la solicitarea angajatorului peste programul normal de lucru și în zilele nelucrătoare constituie muncă suplimentară.

(2) Salariații D.G.I.T.L. S.1 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 săptămână, inclusiv orele suplimentare.

Art. 50. (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) și legislația în vigoare o permite, aceasta se realizează prin acordarea sporului pentru muncă suplimentară prevăzut de art. 21 din Legea nr. 153/2017.

Art. 51. (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.

CAPITOLUL IX CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE

Art. 52. (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 și nu sunt condiționate de găsirea de către angajat a unui înlocuitor care să îi preia sarcinile pe durata efectuării concediului de odihnă.

(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 D.G.I.T.L. S.1, 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 trimerii și a biletului de tratament, va beneficia de concediu de odihnă în perioada când are bilet indiferent de programarea concediului

(9) În cazul în care o rudă sau o persoană care locuiește în aceeași gospodărie ca salariatul are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, acesta beneficiază de concediu de îngrijitor, prevăzut de Legea nr. 202/2002, în condițiile art. I pct. 24 din Legea nr. 283/2022, care nu poate fi mai mic de 5 zile lucrătoare și care nu poate depăși 10 de zile lucrătoare .

(10) 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.

(11) La cererea salariatului, indemnizația de concediu de odihnă se plătește cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Art. 53. (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) 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, D.G.I.T.L. S.1 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.

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

Art. 54. (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea angajatului pentru motive obiective, cu aprobarea superiorilor ierarhici.

(2) Conducerea D.G.I.T.L. S.1 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 instituție. În situația rechemării, cel în cauză are 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. 55. (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite sau de altă natură, angajații au dreptul la zile libere plătite, prevăzute de lege, care nu se includ în durata concediului de odihnă, în următoarele situații:

a) la căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;

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

c) de ziua de naștere a funcționarului public – 1 zi lucrătoare, începând cu anul 2025;

d) tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de 10 zile lucrătoare,;

e) în condițiile în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură,

durata concediului paternal se majorează cu 5 zile lucrătoare;

e) la 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 – 5 zile lucrătoare;

f) la efectuarea analizelor medicale - o zi lucrătoare pe an;

g) la donarea de sânge - o zi lucrătoare, în ziua donării;

h) pentru consultații prenatale - până la 16 ore lucrătoare pe lună;

i) fertilizare *in vitro*, acordat potrivit O.U.G. nr. 26/2019 – 3 zile lucrătoare;

j) 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;

k) chemări la Centrul Militar, pentru clarificarea situației militare, pe baza documentelor doveditoare – 1 zi lucrătoare;

l) alte situații prevăzute de legislația în vigoare;

(2) Acordarea zilelor libere se realizează astfel încât să nu fie afectată buna funcționare a structurii în care își desfășoară activitatea angajatul.

Art. 56. În plus față de cele prevăzute la art. 61, D.G.I.T.L. S.1 acordă:

a) o zi liberă plătită pentru efectuarea evaluărilor impuse de obținerea atestatului de adoptator;

b) o zi liberă plătită pentru efectuarea evaluărilor anuale impuse persoanelor care au obținut atestat de adoptator;

c) 40 de ore libere/an plătite pentru realizarea potrivirii practice, prevăzute de art. 54 din Legea nr. 273/2004.

Art. 57. 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. 58. (1) În afara concediului de odihnă respectiv a concediului de odihnă suplimentar prevăzut la art. 58, funcționarii publici 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 D.G.I.T.L. S.1, durata concediului de odihnă suplimentar este de 10 zile lucrătoare și se acordă pe perioada de valabilitate a Buletinului de expertiză nr. 217/2022 emis de Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București.

(3) În aplicarea prevederilor alin. (2) numărul de zile aferente concediului de odihnă suplimentar pentru anul 2024 va fi de 3 zile, iar în anul 2025 va fi de 10 zile.

Art. 59. (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.

Art. 60. Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează conform art.139 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 și pot suferii modificări în funcție de modificările legislative:

a) 1 și 2 ianuarie;

b) 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;

c) 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;

d) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;

e) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;

f) prima și a doua zi de Paști;

g) 1 mai;

h) 1 iunie;

i) prima și a doua zi de Rusalii;

j) Adormirea Maicii Domnului;

k) 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;

l) 1 decembrie;

m) prima și a doua zi de Crăciun;

n) două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

CAPITOLUL X PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ

Art. 61. (1) Formarea profesională a salariaților D.G.I.T.L. S.1 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 „perfecționare” se înțelege formarea profesională a funcționarilor publici 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 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. 62 (1) La nivelul D.G.I.T.L. S.1, se stabilesc programele anuale 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 D.G.I.T.L. S.1;

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, este obligat să se angajeze în scris că va lucra în D.G.I.T.L. S.1 o perioadă determinată, proporțional cu numărul zilelor de formare; personalul care s-a angajat în scris că va lucra în D.G.I.T.L. S.1 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 5 zile de la adoptare, prin comunicarea pe adresele de e-mail și prin postarea pe Intranet, la secțiunea dedicată.

Art. 63. (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 D.G.I.T.L. S.1 și, respectiv să se 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 D.G.I.T.L. S.1 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.

Art. 64. Planul anual de perfecționare profesională, avizat conform art. 13 alin. (1) lit. b) din H.G. 302/2022 de către Comisia paritară legal constituită la nivelul D.G.I.T.L. S.1, conține 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.

CAPITOLUL XI ALTE MĂSURI DECÂT CELE PREVĂZUTE DE LEGE REFERITOARE LA PROTECȚIA CELOR ALEȘI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE SINDICATULUI ANGAJAȚILOR ADMINISTRAȚIEI PUBLICE SECTOR 1 ȘI LA ÎNTĂRIREA DIALOGULUI SOCIAL

Art. 65. D.G.I.T.L. S.1 are obligația asigurării protecției stabilite de Legea nr. 367/2022 și Legea nr. 53/2003 pentru reprezentanții aleși în organele de conducere ale Sindicatului Angajaților Administrației Publice Sector 1.

Art. 66. (1) Membrii Biroului Executiv al Sindicatului Angajaților Administrației Publice Sector 1 care lucrează în D.G.I.T.L. S.1 în calitate de funcționari publici au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 2 zile pentru activității sindicale, plătite, în condițiile art. 38 din Legea nr. 367/2022.

(2) Cererea de reducere a programului de lucru conform alin. (1) se avizează de președintele Sindicatului Angajaților Administrației Publice Sector 1, care confirmă implicarea membrului Biroului Executiv într-o activitate sindicală.

(3) Componența Biroului Executiv al Sindicatului Angajaților Administrației Publice Sector 1 și orice modificare a acesteia va fi adusă la cunoștință Conducerii D.G.I.T.L. S.1.

Art. 67. (1) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, reprezentanților aleși în Biroului Executiv și ai membrilor Comisiei de Cenzori din cadrul Sindicatului Angajaților Administrației Publice Sector 1 nu li se poate modifica/înceta raportul de serviciu/raportul de muncă pentru motive care privesc apartenența la sindicat sau activitatea sindicală, decât cu acordul scris al Biroului Executiv sau la solicitarea acestuia.

(2) Din inițiativa sa, D.G.I.T.L. S.1 nu poate dispune modificarea/încetarea și/sau desfacerea raportului de muncă/contractului individual de muncă, atât ale reprezentanților aleși în Biroului Executiv al Sindicatului Angajaților Administrației Publice Sector 1 cât și ale membrilor de sindicat pentru motive care privesc activitatea sindicală, astfel de hotărâri fiind incompatibile cu Convenția nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical.

(3) Sunt exceptați de la aplicarea prevederilor alin. (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 Angajaților Administrației Publice Sector 1 sau conform prevederilor Acordurilor colective în vigoare, raportul de serviciu se suspendă, iar aceasta își păstrează funcția și locul de muncă avute anterior, precum și vechimea în muncă respectiv în specialitate, în condițiile legii. Pe postul acesteia poate fi încadrată o altă persoană numai cu 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, cu respectarea prevederilor legale privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Art. 68. De comun acord, anual, D.G.I.T.L. S.1 și Sindicatul Angajaților Administrației Publice Sector 1 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. 69. D.G.I.T.L. S.1 recunoaște dreptul reprezentanților Sindicatului Angajaților Administrației Publice Sector 1 de a verifica, în condițiile legii, modul în care sunt respectate drepturile funcționarilor publici prevăzute în prezentul Acord.

Art. 70. (1) D.G.I.T.L. S.1 și reprezentanții Sindicatului Angajaților Administrației Publice Sector 1 își vor comunica reciproc și în timp util toate problemele de interes reciproc din domeniul raporturilor de serviciu.

(2) Pentru corecta evidență a D.G.I.T.L. S.1 și a Sindicatului Angajaților Administrației Publice Sector 1, 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 Angajaților Administrației Publice Sector 1 comunică, lunar, lista persoanelor care au dobândit calitatea de membru de sindicat și lista celor care nu mai au calitatea de membru de sindicat.

Art. 71. D.G.I.T.L. S.1 are obligația să pună la dispoziția conducerii Sindicatului Angajaților Administrației Publice Sector 1, pentru documentare și analize statistice, date cu privire la salarizarea personalului, sancțiuni, promovări, execuția bugetară la anumite perioade, obiectivele instituției ele.

Art. 72. (1) D.G.I.T.L. S.1 și Sindicatul Angajaților Administrației Publice Sector 1 se recunosc ca parteneri permanenți de dialog social. (2) La solicitarea Sindicatului Angajaților Administrației Publice Sector 1, trimestrial, poate avea loc o întâlnire între reprezentanții Sindicatului Angajaților Administrației Publice Sector 1 și conducerea D.G.I.T.L. S.1, ca semnatori 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.

(2) Președintele Sindicatului Angajaților Administrației Publice Sector 1 sau înlocuitorul de drept al acestuia va participa, ca invitat, la ședințele de conducere ale instituției care privesc orice aspect reglementat prin prezentul Acord.

(3) Inițierea unor proiecte de acte administrative cu privire la adoptarea unor măsuri organizatorice la nivelul

instituției, inclusiv cele referitoare la acordarea drepturilor bănești ale salariaților, se va face numai cu consultarea Sindicatului Angajaților Administrației Publice Sector 1, în condițiile legii.

Art. 73. Sindicatul Angajaților Administrației Publice Sector 1 își va desemna reprezentanții în Comisia de disciplină, în Comisia paritară, în comisiile de concurs și în comisiile de soluționare a contestațiilor, în condițiile legii.

Art. 74. D.G.I.T.L. S.1 se angajează pună la dispoziția Sindicatului Angajaților Administrației Publice Sector 1 un avizier pentru informare cu privire la activitatea sindicală.

Art. 75. (1) în situația în care funcționarii publici din carul D.G.I.T.L. S.1 sunt aleși în organele de conducere a Sindicatului Angajaților Administrației Publice Sector 1, 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 Sindicatul Angajaților Administrației Publice Sector 1.

(2) Funcționarii publici, alții decât cei prevăzuți la alin. (1), pot deține simultan funcția publică și funcția neremunerată 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, în condițiile legii.

(4) D.G.I.T.L. S.1, în calitatea sa de angajator, nu poate verifica activitatea sindicală și nici actele care decurg din această activitate.

Art. 76. Conducerea Sindicatului Angajaților Administrației Publice Sector 1 are acces cu prioritate, în măsura posibilităților, la conducerea D.G.I.T.L. S.1, pentru rezolvarea problemelor urgente privind activitatea sindicală.

Art. 77. În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, Sindicatul Angajaților Administrației Publice Sector 1 și D.G.I.T.L. S.1 au obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul D.G.I.T.L. S.1 și să asigure funcționarea acestuia în cazul în care sunt urgente.

CAPITOLUL XII DISPOZIȚII FINALE

Art. 78. (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 sau către Sindicatul Angajaților Administrației Publice Sector 1 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 semnală aceste probleme Comisiei paritare în vederea soluționării.

(5) Nerespectarea prevederilor prezentului Acord poate conduce la declanșarea conflictului de muncă, în conformitate cu prevederile legale.

Art. 79. (1) Părțile vor conveni să susțină prin toate mijloacele și la toate nivelurile dreptul la majorarea salarială, în condițiile legii.

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

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

(4) La angajarea funcționarilor publici, 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. 80. În toate situațiile de reorganizare, restructurare, de modificare a sursei și modului de finanțare, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului ACM.

Art. 81. (1) Conducerea D.G.I.T.L. S.1 are obligația ca la fundamentarea bugetului instituției să prevadă toate sumele necesare pentru aplicarea prevederilor prezentului ACM și să depună toate diligențele pentru aprobarea acestora de către Consiliul Local al Sectorului I al municipiului București.

(2) Angajatorul comunică la cererea organizației sindicale semnatare, pentru documentare și analize statistice, date cu privire la salarizarea funcționarilor publici, sancțiunile disciplinare aplicate, promovările și împuternicirile în funcție, obiectivele instituției, deciziile angajatorului, situația proceselor având ca obiect raporturile dintre instituție și funcționarii publici, în măsura în care nu constituie informații clasificate sau de interes personal potrivit legii.

Art. 82. Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul ACM pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

Art. 83. Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului ACM, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din acordurile colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

Art. 84. Conducerea instituției va susține toate inițiativele legislative și modificările actelor normative, de natură să îmbunătățească prevederile prezentului ACM.

Art. 85. Prevederile prezentului Acord colectiv de muncă se aplică funcționarilor publici din cadrul D.G.I.T.L. S.1.

Art. 86. În temeiul dispozițiilor art. 19 din Hotărârea Guvernului nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective, Comisia paritară constituită la nivelul D.G.I.T.L. S1 a emis prin adresa nr. 20/19.09.2024 avizul consultativ favorabil cu privire la aprobarea Acordului colectiv de muncă încheiat la nivelul D.G.I.T.L. S.1.

Art. 87. (1) Prezentul acord colectiv de muncă, încheiat astăzi 20.09.2024 în 3 exemplare originale, își produce efectele de la data de înregistrării la ITM București.

(2) O copie a Acordului colectiv încheiat în condițiile legii se transmite Comisiei paritare.

Încheiat astăzi 20.09.2024 în trei exemplare originale.

PĂRȚILE SEMNATARE

**DIRECȚIA GENERALĂ DE IMPOZITE ȘI
TAXE LOCALE A SECTORULUI 1,
DIRECTOR GENERAL,**

**SINDICATUL ANGAJAȚILOR ADMINISTRAȚIEI
PUBLICHE SECTOR 1,
PRESEDINTE**

