

**SERVICIUL PUBLIC
FINANȚE LOCALE PLOIEȘTI
Nr. 31370 / 22.04.2024**

**SINDICATUL LIBER AL
FUNȚIONARILOR PUBLICI DIN S.P.F.L. PLOIEȘTI
Nr. 32 / 22.04.2024**

**ACORD COLECTIV
LA NIVEL DE UNITATE
SERVICIUL PUBLIC FINANȚE LOCALE PLOIEȘTI**

Încheiat în baza prevederilor:

Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare;

Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare;

Legii nr. 153/2017-Legea Cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;

Hotararii de Guvern 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, cu modificările și completările ulterioare;

Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare;

Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 6/2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007, actualizată;

Hotararii de Guvern 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;

Între:

SERVICIUL PUBLIC FINANȚE LOCALE PLOIEȘTI, cu sediul în: Ploiești, Bd. Independenței nr. 16, cod fiscal: 13662794, reprezentată legal prin **d-na SIMONA DOLNICEANU – Director Executiv**, în calitate de ordonator terțiar de credite, pe de o parte, denumit în continuare **ANGAJATOR / S.P.F.L. PLOIEȘTI**

și

SALARIAȚII reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 367/2022, prin:

SINDICATUL LIBER AL FUNȚIONARILOR PUBLICI DIN S.P.F.L. PLOIEȘTI, cu sediul în: mun. Ploiești, str. Anul 1907 nr. 46, cod fiscal: 16873680 reprezentată legal prin **d-na NISTOR ANDREEA – Președinte**;

Cons. CURSARU Iulia, în calitate de reprezentant pentru salariații ce nu sunt membri ai Sindicatului Liber al Funcționarilor Publici din S.P.F.L. Ploiești.

În urma negocierilor desfășurate în conformitate cu prevederile legale în vigoare, părțile convin semnarea prezentului Acord colectiv.

Pentru suplețea reglementării și evitarea expresiilor repetitive, referirea la Acord colectiv se va realiza în continuare prin “AC”, iar prin “Salariați” se va înțelege toți funcționarii publici încadrați la **SERVICIUL PUBLIC FINANȚE LOCALE PLOIEȘTI**.

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

ART. 1

- (1) Părțile semnatare, pe deplin egale și libere în negocierea acestui AC la nivelul SERVICIULUI PUBLIC FINANȚE LOCALE PLOIEȘTI, se obligă să respecte prevederile acestuia.
- (2) La redactarea și încheierea prezentului AC, s-a avut în vedere legislația în vigoare aplicabilă materiei și domeniilor de reglementare.
- (3) 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.

ART. 2

- (1) Prezentul AC are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative ale angajatorului, cu privire 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 organizației sindicale.
- (2) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații.
- (3) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.
- (4) Părțile se obligă să colaboreze pe principiul bunei credințe la elaborarea și modificarea acestui acord și să aducă la cunoștința celor pe care îi reprezintă prevederile prezentului AC.

ART. 3

Clauzele AC produc efecte pentru toți salariații încadrați ca funcționari publici, ce își desfășoară activitatea în cadrul SERVICIULUI PUBLIC FINANȚE LOCALE PLOIEȘTI, precum și, în egală măsură, pentru angajator.

ART. 4

În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul AC, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din prezentul AC.

ART. 5

- (1) Orice cerere de modificare a prezentului AC la nivelul SERVICIULUI PUBLIC FINANȚE LOCALE PLOIEȘTI 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.

ART. 6

Modificările aduse prezentului AC produc efecte de la data semnării de către toate părțile implicate în negociere.

ART. 7

- (1) Acordul colectiv încetează:
 - a) La împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu stabilesc altfel;
 - b) Prin acordul părților;
 - c) La data rămânării definitive a hotărârii instanței judecătorești privind constatarea nulității acordului colectiv.
- (2) Orice persoană interesată se poate adresa, în condițiile prevăzute de Legea contenciosului administrativ nr.554/2004, cu modificările și completările ulterioare, instanței de contencios administrativ competente pentru constatarea nulității acordului colectiv, în conformitate cu dispozițiile art.487 alin.(4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 8

- (1) Aplicarea prevederilor prezentului AC se face potrivit dispozițiilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului AC se realizează prin consens.
- (2) Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează în favoarea salariaților.
- (3) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului AC, se constituie Comisia paritară la nivel de unitate.
- (4) Componenta, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform prevederilor Hotărârii de Guvern nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componenta, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective.
- (5) Consultarea și informarea se desfășoară organizat în cadrul comisiei paritare constituite la nivelul unității.

ART. 9

- (1) Angajatorul se obligă să asigure afișarea prezentului AC și a oricăror altor comunicări, la sediul și pe site-ul instituției publice, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul lor.
- (2) Părțile semnatare ale prezentului AC asigură și respectă neîngrădit, dreptul salariaților de a accesa și consulta prezentul AC.

ART. 10

- (1) Reprezentanții angajatorului, cei ai organizației sindicale, semnatară a prezentului AC, precum și cei ai reprezentanților salariaților ce nu fac parte din organizația sindicală, la sesizarea uneia dintre părți, analizează la nivel de unitate, modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.
- (2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor AC, sunt sesizate instituțiile abilitate, după caz, în vederea soluționării.
- (3) Salariații pot sesiza oricare dintre părțile semnatare ale prezentului AC, cu privire la încălcarea clauzelor și a altor drepturi ce decurg din acesta.

ART. 11

- (1) Părțile se obligă, sub sancțiunea nulității absolute, ca în perioada de executare a prezentului AC, să nu promoveze și să nu susțină acte administrative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din acesta.
- (2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și ale prezentului AC, în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

ART. 12

- (1) Prezentul AC se încheie pe perioadă determinată, până la aprobarea bugetului instituției publice din anul următor semnării.
- (2) Negocierea colectivă a acordului colectiv este obligatorie, în termen de 10 zile calendaristice de la data înaintării de către conducătorul instituției publice a proiectului de buget, organizației sindicale.

ART. 13

- (1) Salarizarea funcționarilor publici se face în conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017 - Legea Cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și a Hotărârilor Consiliului Local aprobate.
- (2) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, pentru luna precedentă, la o data stabilită de angajator.
- (3) Angajatorul prevede în bugetul de venituri și cheltuieli toate drepturile salariale prevăzute în prezentul AC și sumele aferente pentru acordarea indemnizației de hrană, și face toate demersurile necesare în vederea atragerii fondurilor respective.
- (4) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

ART. 14

- (1) Prezentul CCM se încheie pentru o perioadă de 1 (un) an, cu posibilitatea prelungirii sale prin act adițional.
- (2) Dacă niciuna dintre părți nu denunță prezentul CCM cu 30 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, el se prelungește tacit, o singură dată, cu o perioadă de 12 luni, cu respectarea legislației în vigoare.
- (3) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile convin asupra prelungirii sau negocierii CCM, potrivit prevederilor legale.

CAPITOLUL II

Sănătatea și securitatea în muncă

ART. 15

(1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituirea unui sistem adecvat, având drept scop îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă (art. 175-191 din Legea nr. 53/2003).

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă potrivit art. 183 și următoarele din Legea nr. 53/2003, potrivit Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, la nivelul compartimentelor sunt desemnați reprezentanții angajaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă. Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit din:

- angajator sau reprezentantul legal și/sau reprezentanții săi, în număr egal cu cel al reprezentanților angajaților;
- medicul de medicina muncii;
- reprezentanții angajaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă.

(3) La stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:

- măsurile preconizate trebuie să vizeze asigurarea unor condiții optime în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității corporale, a sănătății salariaților și, numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, să se procedeze la compensări bănești sau de oricare altă natură;
- măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă și prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, prin compartimentul de protecția muncii;
- măsuri de instruire și propagandă în domeniul protecției muncii;
- măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează și cu consultarea organizației sindicale semnatară a prezentului AC.

ART. 16

- (1) Angajatorul asigură securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.
- (2) Dacă angajatorul apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.
- (3) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.

ART. 17

- (1) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:
 - a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile angajatorului;
 - b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;
 - c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
 - d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.
- (2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul unității sunt prevăzute în regulamentul intern.

ART. 18

- (1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul ia 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 a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- 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.

ART. 19

- (1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.
- (2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu organizația sindicală semnată a prezentului AC, precum și cu reprezentanții salariaților ce nu fac parte din organizația sindicală, precum și cu Comitetul de securitate și sănătate în muncă.

ART. 20

- (1) Angajatorul asigură toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale.
- (2) Angajatorul are obligația obținerii Buletinului de determinare prin expertizarea condițiilor de munca, conform H.G. nr. 569 din 4 august 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, și să asigure actualizarea acestuia conform normelor legale în vigoare, în vederea acordării sporului aferent **de până la** 15% din salariul de bază.
- (3) În conformitate cu dispozițiile art.18, alin.(1) din H.G. 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, angajații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, beneficiază de concediu suplimentar de odihnă, cuprins între 3 și 10 zile lucrătoare pe an, stabilite potrivit Buletinului de determinare prin expertizarea condițiilor de muncă (obținut în condițiile prevăzute la alin.(2) al prezentului articol), dar nu mai puțin de 3 zile și nu mai mult de 10 zile lucrătoare pe an. Acestea se efectuează în cursul anului calendaristic pentru care au fost acordate, fără posibilitatea de reportare în anul următor.

ART. 21

- (1) Angajatorul organizează instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă, din fonduri proprii.
- (2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.
- (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) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.
- (5) Timpul alocat instruirii salariaților în domeniul protecției muncii este considerat timp de muncă.

ART. 22

- (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.
- (2) Angajatorul organizează controlul permanent al stării materialelor 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. 23

- (1) Angajatorul asigură accesul gratuit al salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.
- (2) Angajatorul asigură, la termenele legale și ori de câte ori este necesar, examinarea medicală, conform recomandărilor medicului de medicină a muncii.
- (3) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator, cel puțin o dată într-un an.
- (4) Angajatorul are obligația de a cumpăra/deconta salariaților ochelari, **în cuantum de 150 lei/an, dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:**
 - activitatea prestată de salariat implică un echipament cu monitor, pe o durată semnificativă;
 - în cadrul examenului medical efectuat de medicul de medicina muncii sau în cadrul examenului medical efectuat de medicul oftalmolog la care salariatul este trimis de medicul de medicina muncii se stabilește că salariatul necesită ochelari de vedere pentru a preveni sau corecta dificultățile vizuale în raport cu activitatea care implică un echipament cu monitor;
 - prevenirea sau corectarea dificultăților vizuale să nu poată fi realizată prin purtarea aparatelor de protecție normale.

Decontarea acestei categorii de cheltuieli se realizează în baza Regulamentului propriu întocmit de angajator.

ART. 24

- (1) Reducerea timpului normal de lucru se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.
- (2) Echipamentul de protecție și materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitate necesare asigurării unor servicii corespunzătoare, conform normativelor în vigoare.

ART. 25

- (1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator. Condițiile concrete și criteriile de acordare a acestor echipamente de protecție sunt stabilite de angajator, cu consultarea organizației sindicale semnatară a prezentului AC. Angajatorul face demersurile și prevede sursele pentru echipament în bugetul de venituri și cheltuieli.
- (2) La nivel de unitate, se stabilesc parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programul de control a realizării măsurilor stabilite.

ART. 26

- (1) Părțile sunt de acord că nicio măsură de protecție a muncii nu este suficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.
- (2) Angajatorul asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților, cu privire la normele și instrucțiunile de protecție a muncii.

ART. 27

- (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul ia cel puțin următoarele măsuri:
 - amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
 - asigurarea condițiilor de mediu, umiditate, temperatură și altele, în conformitate cu prevederile legale.
- (2) Angajatorul asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și apă rece.
- (3) Angajatorul asigură diminuarea treptată, până la eliminarea totală, a emisiilor poluante din unitate.
- (4) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială, contravaloarea acesteia se suportă integral de către angajator.

CAPITOLUL III

Programul zilnic de lucru

ART. 28

- (1) Exercițarea, modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu se realizează în condițiile legii (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare și Legea nr.53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare).
- (2) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore pe săptămână, care se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.
- (3) În condițiile prevăzute de legislația specifică, salariații au dreptul la reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi.
- (4) Orele de începere și de terminare a programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul intern al angajatorului.

ART. 29

- (1) Zilele de repaus săptămânal se acordă, conform reglementărilor legale, de regulă, sâmbăta și duminica.
- (2) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:
 - 1 și 2 ianuarie;
 - 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
 - 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
 - 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
 - Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui, conform apartenenței religioase;
 - prima și a doua zi de Paști, conform apartenenței religioase;
 - 1 mai;
 - 1 iunie;
 - prima și a doua zi de Rusalii, conform apartenenței religioase;
 - Adormirea Maicii Domnului;
 - 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
 - 1 decembrie;
 - prima și a doua zi de Crăciun;
 - două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

ART. 30

- (1) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează sau se plătește conform legislației în vigoare.
- (2) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul scris al organizației sindicale semnatară, fără a se depăși 360 de ore anual.
- (3) La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător.

ART. 31

- (1) Femeile gravide și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze ore suplimentare sau să presteze muncă de noaptea.
- (2) Femeile gravide și cele care alăptează pot fi trecute, la cerere, în alte locuri de muncă, fără ca prin aceasta să li se diminueze salariul, în condițiile legii.
- (3) În baza recomandării medicului de familie, salariată gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.

ART. 32

- (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este:
 - de 21 de zile lucrătoare, pentru angajații cu vechime de la 1 la 10 ani;
 - de 25 zile lucrătoare, pentru angajații cu vechime mai mare de 10 ani.
- (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește și se acordă conform legislației în vigoare și clauzelor prevăzute în AC:
 - a) la stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată;
 - b) în situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil, la solicitarea scrisă a angajatului, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate;
 - c) salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.
- (3) Durata minimă efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat, conform legislației în vigoare.
- (4) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.
- (5) La solicitarea motivată a salariatului, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 15 zile lucrătoare.
- (6) În situații bine motivate, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

ART. 33

- (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.
- (2) 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, 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.

ART. 34

- (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective, independente de voința salariatului.
- (2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente, care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă, dovedite prin înscrisuri.

ART. 35

- (1) Salariații au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite, după cum urmează:
 - a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria salariatului;
 - b) 3 zile lucrătoare pentru nașterea fiecărui copil. Total copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare, majorate cu 5 zile lucrătoare, în situația în care tatăl a obținut atestatul de absolvire a unui curs de puericultură;
 - c) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria fiecărui copil;
 - d) 3 zile lucrătoare la decesul soției/soțului funcționarului public sau al unei rude de până la gradul al III-lea a funcționarului public ori a soțului/soției acestuia, inclusiv;
 - e) donatorii de sânge, în ziua donării, pe baza dovezii eliberate conform legii;
 - f) 1 sau 2 zile lucrătoare pentru îngrijirea sănătății copilului, potrivit Legii nr. 91/2014;
 - g) 1 zi lucrătoare pentru controlul medical anual, potrivit OG nr. 6/2007;
 - h) 45 de zile calendaristice pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice, conform O.U.G. nr.158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare. În această situație, salariatul are dreptul la indemnizația prevăzută de art. 30³ din actul normativ invocat.
 - i) 3 zile pentru salariatele care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", conform art. 147¹, alin. (1) din Codul Muncii;
- (2) Ziua funcționarului public instituită prin Legea nr. 145/2016, în data de 23 iunie, poate fi marcată de către instituția publică prin organizarea unor programe și manifestări cultural-educative.

ART. 37

- (1) Raportul de serviciu se poate suspenda la cererea motivată a funcționarului public, pentru un interes personal, în alte cazuri decât cele prevăzute la art. 514, alin. (1) din Codul Administrativ, pe o durată cumulată de cel mult 2 ani în perioada exercitării funcției publice pe care o deține.
- (2) Durata suspendării se stabilește prin acordul părților și nu poate fi mai mică de 30 de zile.

CAPITOLUL IV

Formarea și perfecționarea profesională

ART. 38

- (1) Părțile înțeleg:
- a) prin formare profesională – orice procedură prin care o persoană dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate conform legii;
 - b) prin formare profesională continuă – procedura prin care o persoană având deja o calificare ori o profesie dobândește noi deprinderi cognitive și funcționale.
- (2) Formarea profesională a angajaților se organizează pentru ocupații, meserii, specialități și profesii – numite la modul general ocupații, cuprinse în „Clasificarea Ocupațiilor din România” – COR, pe baza „standardelor ocupaționale”.

ART. 39

- (1) Funcționarii publici au dreptul și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională.
- (2) Autoritățile și instituțiile publice au obligația de a asigura participarea pentru fiecare funcționar public la cel puțin un program de formare și perfecționare profesională o dată la doi ani, organizat de Institutul Național de Administrație sau de alți furnizori de formare profesională, în condițiile legii.
- (3) Programele de formare specializată destinate dezvoltării competențelor necesare exercitării unei funcții publice de conducere sunt organizate de Institutul Național de Administrație, în condițiile legii.
- (4) Autoritățile și instituțiile publice au obligația să prevadă în buget sumele necesare pentru plata taxelor estimate pentru participarea la programe de formare și perfecționare profesională organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice, precum și, în situația în care estimează că programele de formare și perfecționare profesională se vor desfășura în afara localității, sumele necesare pentru asigurarea cheltuielilor de transport, cazare și masă, în condițiile legislației specifice.
- (5) Perioadele în care funcționarii publici urmează programe de formare și de perfecționare profesională sunt asimilate timpului de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cadrul programului de lucru. Funcționarii publici beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care programele sunt:
 - a) organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice;
 - b) urmate la inițiativa funcționarului public, cu acordul persoanei care are competența de numire, și numai în cazul în care perfecționarea profesională are legătură cu domeniul de activitate al instituției sau autorității publice ori cu specificul activității derulate de funcționarul public în cadrul acesteia.
- (6) Funcționarii publici care urmează programe de formare și perfecționare cu o durată mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate integral sau parțial prin bugetul autorității sau instituției publice, din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în administrația publică între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de formare sau perfecționare de care au beneficiat, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă.
- (7) Funcționarii publici care au urmat forme de perfecționare profesională, în condițiile alin. (6), ale căror raporturi de serviciu încetează, potrivit dispozițiilor art. 516 lit. b), d) și e), ale art. 517 alin. (1) lit. g)-j) sau art. 519 alin. (1) lit. e) din Codul Administrativ, înainte de împlinirea termenului prevăzut, sunt obligați să restituie contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și, după caz, drepturile salariale primite pe perioada perfecționării, calculate în condițiile legii proporțional cu perioada rămasă până la împlinirea termenului.

- (8) Persoanele care au urmat un program de formare și perfecționare, dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie instituției sau autorității publice contravaloarea cheltuielilor efectuate din bugetul propriu, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de autoritatea sau instituția publică.
- (9) Nu constituie formare și perfecționare profesională și nu pot fi finanțate din bugetul de stat sau din bugetul local studiile universitare definite în condițiile prevăzute de legislația specifică.

CAPITOLUL V

Alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților

ART. 40

- (1) Soluționarea conflictelor de muncă se face conform reglementărilor legale.
- (2) Părțile prezentului AC se supun prevederilor legale, în ceea ce privește soluționarea conflictelor de muncă.

ART. 41

- (1) Membrii aleși în organele de conducere ale organizației sindicale semnatare a prezentului AC, pot desfășura activități sindicale în timpul programului de lucru, în conformitate cu prevederile legale în vigoare. Durata activității sindicale desfășurate în timpul programului de lucru nu poate fi mai mare de 4 ore/luna/reprezentant ales (timp plătit).
- (2) Informarea referitoare la organizarea întâlnirilor în timpul de lucru desfășurate conform alin. (3) și se înaintează în scris conducerii unității cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte.
- (3) În cazurile prevăzute la alin. (1), (2), drepturile salariale convenite se păstrează integral.

ART. 42

- (1) La solicitare, angajatorul pune la dispoziția organizației sindicale semnatare a prezentului CCM, ori asigură acesteia accesul la informațiile de interes public, în condițiile legii, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

CAPITOLUL IV
DISPOZIȚII FINALE

ART. 43

- (1) Angajatorul are obligația ca la fundamentarea bugetului instituției să prevadă toate sumele necesare pentru aplicarea prevederilor prezentului AC și să depună toate diligențele pentru aprobarea acestora de către Consiliul Local al Municipiului Ploiești.
- (2) Modificarea organigramei, a statului de funcții, regulamentului de organizare și funcționare se face cu informarea organizației sindicale semnatare a prezentului AC.

ART. 44

Aplicarea prevederilor AC este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

ART. 45

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

ART. 46

Prevederile prezentului AC se aplică tuturor funcționarilor publici din cadrul **SERVICIULUI PUBLIC FINANTE LOCALE PLOIESTI**.

ART. 47

Prezentul Acord colectiv a fost încheiat în 2 (doua) exemplare originale, ambele cu aceeași valoare juridică și va produce efectele de la data înregistrării sale la angajator.

SERVICIUL PUBLIC FINANȚE LOCALE
PLOIEȘTI

SINDICATUL LIBER AL FUNCȚIONARILOR
PUBLICI DIN S.P.F.L. PLOIEȘTI

DIRECTOR EXECUTIV,
Simona-Elena DOLNICEANU

PREȘEDINTE,
Andreea-Eugenia NISTOR

REPREZENTANT SALARIAȚI NESINDICALIȘTI

CONSILIER,
Iulia Cursaru

ANEXA NR. 1 LA ACORDUL COLECTIV

Procedura de informare și consultare

Nota de fundamentare

Având în vedere art. 6 din Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completrile ulterioare:

- (1) Modalitățile de informare și consultare a angajaților pot fi definite în mod liber și în orice moment, în contractele și acordurile colective de muncă, încheiate conform legii.*
- (2) Contractele și acordurile prevăzute la alin. (1), precum și orice înnoiri ulterioare ale acestora pot prevedea dispoziții diferite de cele prevăzute la art. 5, cu respectarea dispozițiilor art. 2 alin. (2).*

Ținând cont că Legea nr. 467/2006 prevede măsuri doar pentru întreprinderi și unități, iar Directiva 14/2002 stabilește obligativitatea, în special, să se promoveze și să se consolideze informarea la fiecare nivel, iar consultarea „la un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat” (art. 4 alin. 4 lit. b din Directiva 14/2002);

O acțiune complementară, parte a dialogului social, o constituie introducerea unui management participativ, respectiv a unei forme de participare a salariaților, prin intermediul organizațiilor sindicale, la managementul unității, luând în considerare necesitatea lărgirii cadrului de dialog social raportat la indicatorul EPI II (European Participation Index);

Părțile au convenit instituirea Procedurii de informare și consultare, având următorul conținut:

Art. 1 - Prezenta anexă are ca obiectiv instituirea unei proceduri de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului AC.

Art. 2 - La definirea sau punerea în aplicare a modalităților de informare și consultare, angajatorul și angajații lucrează într-un spirit de cooperare, respectând drepturile și obligațiile reciproce, ținând cont atât de interesele angajatorilor, cât și ale salariaților membri ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului AC.

Art. 3 - (1) Angajatorul are obligația să informeze și să consulte organizațiile sindicale semnatare ale prezentului AC, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

- a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a institutiei;
- b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă la nivel de unitate;
- c) eventualele decizii care pot să ducă la modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale individuale sau colective, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului unității.

(2) Informarea se face în timp util, într-un mod și cu un conținut corespunzător, pentru a permite reprezentanților organizației sindicale să examineze problema în mod adecvat și să pregătească consultarea.

Art. 4 - Consultarea are loc:

- a) la un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat;
- b) astfel încât să permită reprezentanților organizației sindicale să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;
- c) la cel puțin 3 zile lucrătoare de la transmiterea informațiilor furnizate de reprezentanții angajatorului;
- d) în mod regulat trimestrial sau, ori de câte ori este nevoie în interiorul acestui interval, la inițiativa reprezentanților angajatorilor.

Art. 5 - Reprezentanții organizației sindicale, ce își exercită funcțiile în cadrul unei proceduri de informare și consultare, beneficiază în cursul exercitării funcțiilor lor, de protecție și garanții care să le permită să își îndeplinească în mod corespunzător obligațiile ce le-au fost încredințate în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare și ale Legii nr. 367/2022 privind dialogul social.

Art. 6 - Cheltuielile necesare informării și consultării se suportă de fiecare organizație.

Art. 7 - Reprezentanților organizației sindicale, precum și experților care îi asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al angajatorului, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor. Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în contractele colective sau în altă formă agreeată de parteneri și face obiectul unui contract de confidențialitate.

Art. 8 - Nerespectarea obligațiilor privind informarea și consultarea angajaților constituie contravenție și se sancționează în conformitate cu prevederile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.

Art. 9 - Prezenta procedură se completează cu dispozițiile Directivei nr. 14/2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, Directivei 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, Directivei 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități.

**SERVICIUL PUBLIC FINANȚE LOCALE
PLOIEȘTI**

**SINDICATUL LIBER AL FUNCȚIONARILOR
PUBLICI DIN S.P.F.L. PLOIEȘTI**

**DIRECTOR EXECUTIV,
Simona-Elena DOLNICEANU**

**PREȘEDINTE,
Andreea-Eugenia NISTOR**

REPREZENTANT SALARIAȚI NESINDICALIȘTI

**CONSILIER,
Iulia Cursaru**