



**MUNICIPIUL
BACĂU**

U.A.T. MUNICIPIUL BACĂU



Sindicatul Independent al Salariaților
din cadrul Primăriei Municipiului Bacău
51/08.08.2025

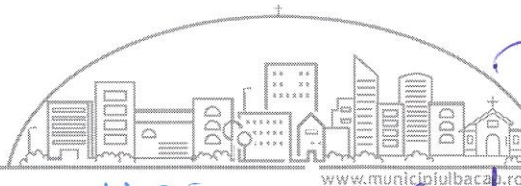
Nr.Înreg. 171893- nr. reg. special 432
din 08.08.2025

ACORD COLECTIV

pentru funcționarii publici din cadrul U.A.T. Municipiul Bacău

În conformitate cu prevederile:

- Legii nr. 367 din 19 decembrie 2022 privind dialogul social cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii 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 cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 467/2006 privind Stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanței 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, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 232/2007, cu modificările ulterioare (abrogată cu excepția Cap. II, Secțiunea a IV-a);
- Hotărârii nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii de Guvern nr. 1.425 din 11 octombrie 2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
- HOTĂRÂRE nr. 1.028 din 9 august 2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în munca referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare;
- HOTĂRÂRE nr. 64 din 20 februarie 2025 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor art. V alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2024 privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară, precum și reglementarea unor aspecte organizatorice;
- Constituției României, republicată;
- Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii de Guvern nr. 1066/2008 pentru aprobarea Normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii nr. 215 din 4 martie 2009 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea voucherelor de vacanță;



[Handwritten signatures and initials]



- Ordonanța de Urgență nr. 8 din 18 februarie 2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanță de Urgență nr. 131 din 17 decembrie 2021 privind modificarea și completarea unor acte normative și pentru prorogarea unor termene cu modificările și completările ulterioare;
- LEGE nr. 130 din 22 mai 2023 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 131/2021 privind modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene, cu modificările și completările ulterioare;
- LEGE nr. 296 din 26 octombrie 2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, cu modificările și completările ulterioare;
- ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ nr. 115 din 14 decembrie 2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice, pentru consolidare fiscală, combaterea evaziunii fiscale, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene, cu modificările și completările ulterioare;
- ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ nr. 31 din 28 martie 2024 privind reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
- ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ nr. 156 din 30 decembrie 2024 privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice pentru fundamentarea bugetului general consolidat pe anul 2025, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene, cu modificările și completările ulterioare;
- LEGE nr. 141 din 25 iulie 2025 privind unele măsuri fiscal-bugetare, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 210 din 31 decembrie 1999 privind concediul paternal cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii nr. 244 din 10 aprilie 2000 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999;
- Legii nr. 91 din 1 iulie 2014 privind acordarea unei zile lucratoare libere pe an pentru îngrijirea sanatații copilului cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 199 /1997 pentru ratificarea Cartei europene a autonomiei locale;
- Legii nr. 207 din 20 iulie 2015 privind Codul de procedură fiscală, cu modificările și completările ulterioare;
- HOTĂRÂRE nr. 970 din 12 octombrie 2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.

se încheie prezentul Acord Colectiv (în continuare A.C.) între cele două părți contractante:

1. **U.A.T. Municipiul Bacău**, cu sediul în Bacău, Str. Pictor Theodor Aman, Nr.94 C, reprezentată prin Primar dr. ing. Lucian – Daniel Stanciu – Viziteu, în calitate de ordonator principal de credite, pe de o parte, denumit în continuare "angajator"

și

2. **Funcționarii publici** care fac parte din Aparatul de Specialitate al Primarului din U.A.T. Municipiul Bacău, prin Sindicatul "Independent" al Salariaților din cadrul Primăriei Municipiului Bacău, cu sediul în Bacău, str. Cuza Vodă, Nr.4, reprezentat prin președinte Răzvan Constantin Anasie, denumiți în continuare, "salariați"/"angajați".

Cele două părți înțeleg să semneze prezentul Acord colectiv (în continuare A.C.) la nivelul unității și să respecte toate prevederile sale, după ce s-au consultat și au negociat toate clauzele cuprinse în acesta, astfel după cum urmează:



SCOPUL ȘI OBIECTUL ACORDULUI COLECTIV

Prezentul Acord colectiv are ca **scop** reglementarea condițiilor de muncă între angajator și salariați, corespunzătoare activității instituției, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor, precum și asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor salariaților, izvorâte din raporturile juridice de muncă.

Obiectul prezentului acord, potrivit prevederilor art. 487 alin.(1) din O.U.G. nr.57/2019, privind codul administrativ cu modificările și completările ulterioare constituie dispoziții referitoare la:

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

Prevederile prezentului A.C. produc efecte pentru toți funcționarii publici actuali și pentru cei nou încadrați, respectiv funcționarii publici din cadrul aparatului de specialitate al primarului municipiului Bacău (*denumiți în continuare funcționarul/ii public/i / salariatul/ții, angajatul/ții*).

În situația în care intervin alte reglementări legale, prevederile prezentului A.C. vor fi adaptate la acestea.

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea A.C. la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de serviciu.

(2) Executarea prezentului A.C. este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin acord atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta. Clauzele A.C. pot fi modificate pe parcursul executării acestuia, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru. Noul A.C. este considerat nul de drept dacă modificarea este rezultatul unei presiuni exercitate de o parte asupra celeilalte părți în scopul acceptării solicitării de modificare. Nulitatea se constată de instanța de contencios administrativ competentă, în condițiile legii.

(3) Interpretarea clauzelor acordului se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun. Dacă și după aceasta există divergențe, interpretarea clauzelor se va face în sensul favorabil salariaților.

Art. 2

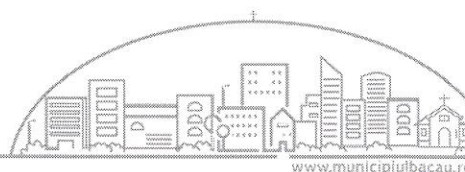
(1) Prezentul Acord colectiv se încheie pe perioada corespunzătoare exercițiului bugetar aferent anului 2025 cu posibilitatea prelungirii până la adoptarea bugetului pentru anul 2026 fără a se depăși 12 luni de la data înregistrării.

(2) Anual, părțile pot iniția procedura negocierii clauzelor cu Acordul Colectiv, în condițiile legii, orice modificare a actului urmând a fi făcută prin act adițional.

Art. 3

(1) Orice solicitare de modificare a prezentului Acord Colectiv va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință în scris celeilalte părți cu cel puțin 30 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.



[Handwritten signatures and stamps]

(3) Cererile de modificare a Acordului Colectiv vor fi depuse de către reprezentantul Sindicatului din U.A.T. Municipiul Bacău la angajator și de către reprezentantul angajatorului la Sindicatul "Independent" al Salariaților din cadrul Primăriei Municipiului Bacău.

(4) Modificările aduse Acordului colectiv produc efecte de la data stabilită de părți și numai pentru viitor.

Art. 4. (1) Drepturile și obligațiile individuale ale funcționarilor publici rezultate din aplicarea măsurilor negociate se stabilesc prin raportare la clauzele A.C. în vigoare la data acordării drepturilor sau, după caz, la data îndeplinirii obligațiilor respective.

(2) În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Acord Colectiv, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor completa Acordul Colectiv.

(3) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție, a unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor, cu respectarea prevederilor legii, ale A.C. și a Regulamentului Intern.

4) Angajatorii au obligația să informeze și să consulte reprezentanții angajaților, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

a) evoluția recentă și evoluția probabila a activităților și situației economice a instituției;

b) situația, structura și evoluția probabila a ocupării forței de muncă în cadrul instituției, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când exista o amenințare la adresa locurilor de muncă;

c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, 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 instituției.

Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea. Consultarea are loc într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să elaboreze un punct de vedere cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de inițierea oricăror proceduri de restructurare sau reorganizare, respectiv cu stabilirea unor criterii de prioritizare în cazurile de reorganizare sau restructurare care implică reducerea posturilor.

Art. 5. Dispozițiile cuprinse în prezenta parte se aplică:

a) U.A.T. Municipiul Bacău;

b) funcționarilor publici numiți în funcțiile publice prevăzute în aparatul de specialitate al primarului municipiului Bacău;

Art. 6. Dispoziții privind completarea cu alte categorii de norme

Dispozițiile prezentei părți se completează cu prevederile legislației muncii, precum și cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz.

CAPITOLUL II

EXECUTAREA, MODIFICAREA, ȘI ÎNCETAREA ACORDULUI COLECTIV

Art 7. Executarea Acordului colectiv

(1) Executarea Acordului colectiv este obligatorie pentru părți. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin Acordul colectiv atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

(2) Pe durata valabilității acordului colectiv angajații nu pot declanșa conflictul colectiv de muncă la nivelul de negociere respectiv, cu excepția situațiilor prevăzute în prezenta lege.



- (3) Dreptul angajaților de a declanșa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor acordurilor colective de muncă este garantat de lege.
- (4) Nu pot constitui obiect al conflictelor colective de muncă revendicările funcționarilor publici pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ.
- (5) Indiferent de schimbările survenite în ceea ce privește conducerea managerială a U.A.T. Municipiul Bacău și/sau conducerea Sindicatului, în toate situațiile, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul Acord se transmit noilor subiecți de drept rezultați din aceste operațiuni juridice, cu excepția cazului în care legea prevede altfel.
- (6) În cazul în care, cu 3 zile înainte de încheierea exercițiului financiar, sau după caz, în termen de 5 zile după publicarea Legii bugetului de stat pe anul următor dacă acest eveniment nu are loc până la sfârșitul exercițiului financiar, nici una dintre părți nu inițiază demersuri pentru modificarea sau negocierea unui nou Acord, atunci prezentul Acord, cu modificările și completările ulterioare se prelungește de drept pentru încă un an.

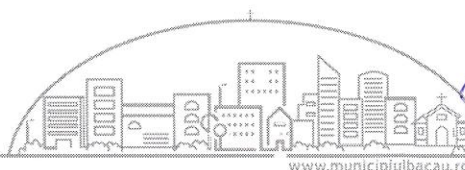
Art.8. Drepturile și obligațiile ce revin părților în executarea acordului

(1) **Sindicatul "Independent" al salariaților din cadrul Primăriei Municipiului Bacău**, prin conducerea acestuia are următoarele **drepturi**:

- De a negocia respectiv semna Acordul colectiv la nivel de instituție;
- De a fi asistat de reprezentanții federației la care este afiliat, la cerere, cu ocazia negocierii Acordului colectiv ;
- Să primească informațiile necesare în vederea formulării unor cerințe și puncte de vedere privind negocierea Acordului colectiv (situația economico-financiară la zi a unității, situația ocupării forței de muncă);
- Să-și desemneze reprezentanții sindicali în vederea participării la negocierea A.C.;
- Să vegheze la respectarea aplicării Acordului colectiv ;
- Să formuleze cereri privind renegocierea unor clauze contractuale ca urmare a modificării legislației specifice privind drepturile și obligațiile părților sau ale funcționarilor publici, modificarea acestor clauze făcându-se prin act adițional;
- Să-și reprezinte membrii de sindicat în fața unității /instituției cu ocazia cercetării disciplinarea a vreunui membru, la solicitarea acestuia;
- Să formuleze acțiuni în instanță la cererea și împuternicirea dată de membrii de sindicat în ipoteza încălcării de către instituție a unor drepturi ale acestora;
- Să-și desemneze membri, să participe la lucrările Comisiei paritare la nivel de unitate / instituție;
- Să participe cu statut de observator la ședințele Colegiului Director și să primească documentele aferente desfășurării ședinței;
- Să fie consultat în legătură cu întocmirea Regulamentului intern al instituției;
- Să-i fie pus la dispoziție un spațiu adecvat pentru desfășurarea de activități sindicale în cadrul instituției, la nevoie;
- Să i se vireze lunar în contul bancar indicat, cotizația sindicală stabilită de acesta și să fie reținută pe statul de plată, de la membri de sindicat, la cererea sindicatului și cu acordul membrilor de sindicat; Cotizația plătită de membrii de sindicat este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

(2) **Sindicatul "Independent" al salariaților din cadrul Primăriei Municipiului Bacău**, prin conducerea acestuia, are următoarele **obligații**:

- De a respecta prevederile legale privind desfășurarea raporturilor de serviciu existente între instituție și funcționarii publici și a dispozițiilor prezentului acord colectiv;
- Să dea dovadă de responsabilitate și corectitudine în ceea ce privește actele formulate în numele membrilor de sindicat, inclusiv prin acțiuni în instanță;



Lucian

Stănuț



- c) Să explice și să consilieze membrii de sindicat în ceea ce privește drepturile și îndeplinirea obligațiilor lor (în situația în care aceștia nu înțeleg anumite aspecte importante în derularea raporturilor de muncă) în conformitate cu legislația în vigoare, cu normele și procedurile interne ale instituției și prezentul acord colectiv;
 - d) Să identifice soluții viabile și legale, să facă propuneri către U.A.T. Municipiul Bacău în vederea evitării unor conflicte de muncă;
 - e) Să nu încurajeze nemunca, indisciplina și nerespectarea reglementărilor interne ale instituției, în relațiile cu membrii de sindicat;
 - f) Să nu denigreze instituția sau conducerea acesteia, sau alte persoane angajate în cadrul instituției, în relațiile cu membrii de sindicat sau în public;
 - g) Să facă dovada reprezentativității sindicatului cu ocazia negocierii Acordului colectiv și să informeze în cel mai scurt timp orice modificare apărută în statutul lor privind componența organelor de conducere, reprezentativitatea sau lipsa acesteia;
- (3) **U.A.T. Municipiul Bacău în calitate de parte** a prezentului acord are următoarele **drepturi**:
- a) De a organiza funcționarea unității / instituției în funcție de necesități și resurse, în vederea îndeplinirii scopului pentru care a fost înființată;
 - b) De a elabora și fundamenta propunerea de buget pentru finanțarea beneficiilor bunei funcționări, de administrare a fondurilor pe care le are la dispoziție, aprobate de Consiliul local, în vederea îndeplinirii obiectului de activitate;
 - c) De a negocia respectiv semna Acordul colectiv la nivel de unitate / instituție în limitele prevederilor legale;
 - d) De a veghea la respectarea prevederilor Acordului colectiv la nivel de unitate / instituție;
 - e) De a numi membri în Comisia paritară constituită la nivel de unitate / instituție.

Art. 9. Modificarea Acordului colectiv

- (1) Clauzele Acordului colectiv pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.
- (2) Orice cerere de modificare a prezentului A.C. va face obiectul unei noi negocieri iar în cazul apariției unui act normativ care produce efecte juridice în legătură cu derularea raporturilor de serviciu, se va încheia un act adițional, în vederea alinierii acordului la norma legală apărută;
- (3) Cererea cu propunerea de modificare a Acordului colectiv, se comunică în scris celeilalte părți semnatare și va cuprinde clauza contractuală propusă a fi modificată, temeiul legal și se înregistrează la fiecare dintre părți.
- (4) Negocierile cu privire la modificarea propusă, vor putea începe în cel mult 20 zile de la data comunicării solicitării, dar nu mai devreme de 5 zile lucrătoare de la data solicitării acestei modificări.
- (5) Modificările aduse A.C. se consemnează într-un act adițional fiind semnat de părțile care au încheiat acordul.
- (6) Actul adițional produce efecte de la data semnării sale de către ambele părți.
- (7) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, instituția se obligă să nu procedeze la încetarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici, pentru motive ce nu sunt imputabile acestora.

Art. 10. Încetarea Acordului colectiv are loc:

- a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu stabilesc altfel;
- b) la data încetării activității autorității sau instituției publice, în condițiile prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare;
- c) prin acordul părților;

d) la data rămânerii definitive a hotărârii instanței judecătorești privind constatarea nulității acordului colectiv.

Partea care invocă o cauză de încetare a acordului va notifica cealaltă parte, cu cel puțin 30 zile calendaristice înainte de data la care încetarea urmează să-și producă efectele.

CAPITOLUL III

CONSTITUIREA ȘI FOLOSIREA FONDURILOR DESTINATE ÎMBUNĂTĂȚIRII CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Art. 11.

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

(2) U.A.T. Municipiul Bacău va depune toate diligențele necesare pentru ca în proiectul de buget să fie prevăzute fonduri destinate menținerii și/sau îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă.

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

Art. 12. U.A.T. Municipiul Bacău va comunica la solicitarea Sindicatului, modul de folosire a fondurilor destinate menținerii condițiilor la locul de muncă, potrivit legii.

Art. 13. U.A.T. Municipiul Bacău împreună cu sindicatul, în cadrul comisiei paritare pot face o evaluare semestrială a condițiilor de muncă, cu scopul de a stabili măsurile de îmbunătățire a condițiilor de muncă, precum și modul de cheltuire a fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă.

Art. 14. Părțile semnatare vor întreprinde demersuri în vederea respectării tuturor drepturilor reglementate prin actele normative în vigoare cu privire la condițiile de muncă, cu încadrarea în prevederile bugetare aprobate.

CAPITOLUL IV

SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 15.

(1) U.A.T. MUNICIPIUL BACĂU are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(2) Dacă U.A.T. Municipiul Bacău apelează la persoane sau servicii externe, acestea nu o exonerează de răspundere în acest domeniu.

(3) Obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilității instituției.

Art. 16. U.A.T. MUNICIPIUL BACĂU asigură condiții ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de muncă și postului său în următoarele situații:

- a) la angajare;
- b) la schimbarea locului de muncă;
- c) la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;
- d) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;
- e) la reluarea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni;
- f) când intervin modificări ale legislației în domeniu;
- g) la executarea unor lucrări speciale.



Art. 17.

- (1) U.A.T. MUNICIPIUL BACĂU va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și 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 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. 18. U.A.T. Municipiul Bacău răspunde de organizarea activității de asigurare a securității și sănătății în muncă. În acest sens instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății în muncă se va face prin:

- a) folosirea de materiale de instruire, testare și promovare (manuale, cursuri de specialitate, teste de verificare a cunoștințelor pe meserii sau activități, norme de securitate a muncii, standarde de securitate a muncii, cărți, broșuri, îndrumare, cataloage, pliante, reviste, diapozitive, afișe de protecție a muncii, machete, mostre de echipamente individuale de protecție, panouri grafice fotomontaje, etc;
- b) instruire privind riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională, măsurile de prevenire și de protecție corespunzătoare, inclusiv cele referitoare privind primul ajutor, prevenirea și stingerea incendiilor și evacuarea personalului;
- c) instruirea periodică a angajaților cu privire la schimbarea condițiilor de muncă în scopul îmbunătățirii situației existente;
- d) instruirea personalului atât prin cele 3 forme de instructaje (introdutiv general, la locul de muncă și periodic) cât și prin cursuri de perfecționare;
- e) evaluarea cunoștințelor dobândite în procesul de instruire prin examene, teste, probe practice, etc;
- f) în cadrul instruirii se vor prezenta riscurile și măsurile de prevenire specifice locului de muncă;
- g) alte metode de instruire în conformitate cu legislația în vigoare;

Art. 19. U.A.T. Municipiul Bacău are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Art. 20. U.A.T. Municipiul Bacău trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

Art. 21. U.A.T. Municipiul Bacău 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. 22. La nivelul instituției s-a constituit un comitet de securitate și sănătate în muncă cu scopul de a asigura implicarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul securității muncii.

Art. 23. Comitetul de securitate și sănătate în muncă coordonează măsurile de securitate și sănătate în muncă și în cazul activităților ce se desfășoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni.

Art. 24. U.A.T. Municipiul Bacău elaborează și face cunoscut angajaților săi politica proprie de prevenire a accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, care se orientează către activitățile menite să îmbunătățească securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv spre implementarea unui sistem de management al securității și sănătății în muncă.

Art. 25. U.A.T. Municipiul Bacău are următoarele obligații în domeniul securității și sănătății în muncă:

a) să asigure evaluarea riscurilor pentru securitatea și sănătatea angajaților în vederea stabilirii măsurilor de prevenire, incluzând alegerea echipamentului tehnic, a substanțelor chimice și a preparatelor utilizate, amenajarea locurilor de muncă.

Angajatorul trebuie să dispună evaluarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională pentru toate locurile de muncă, iar în urma acestor evaluări să stabilească măsurile de prevenire, astfel încât să asigure o îmbunătățire a nivelului de protecție al angajaților;

b) să solicite autorizarea funcționării instituției din punct de vedere al securității muncii, să mențină condițiile de lucru pentru care s-a obținut autorizația și să ceară revizuirea acesteia în cazul modificării condițiilor inițiale pentru care a fost emisă;

c) să stabilească măsurile tehnice și organizatorice de protecție a muncii, corespunzător condițiilor de muncă și factorilor de risc evaluați la locurile de muncă, pentru asigurarea securității și sănătății angajaților;

d) să stabilească în fișa postului atribuțiile și răspunderile angajaților și a celorlalți participanți la procesul de muncă în domeniul securității muncii corespunzător funcțiilor exercitate;

e) să elaboreze instrucțiuni proprii de securitate a muncii, care să detalieze și să particularizeze normele specifice de securitate a muncii în raport cu activitatea care se desfășoară;

f) să asigure și să controleze prin personal propriu sau prin personal extern abilitat, cunoașterea și aplicarea de către toți angajații a măsurilor tehnice și organizatorice stabilite, precum și a prevederilor legale în domeniul securității muncii;

g) să ia în considerare, din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, capacitatea angajaților de a executa sarcinile de muncă repartizate;

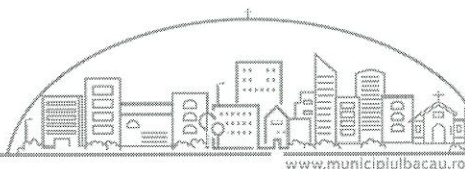
h) să asigure, pentru angajații având o relație de muncă cu durata determinată sau cu caracter interimar, același nivel de protecție de care beneficiază ceilalți angajați ai instituției;

i) să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și educării angajaților: afișe, filme, cărți, broșuri, pliante, acte normative, manuale, teste, fișe tehnice de securitate, etc.

j) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării, asupra riscurilor la care aceasta va fi expusă la locul de muncă precum și asupra măsurilor tehnice și organizatorice de prevenire necesare, inclusiv cele referitoare la primul ajutor, prevenirea și stingerea incendiilor și evacuarea personalului în caz de pericol iminent;



- k) să asigure măsurile necesare pentru informarea angajatorilor din orice unitate exterioară, ai căror angajați lucrează în instituție referitor la riscurile pentru securitate și sănătate la care aceștia din urma pot fi expuși, precum și la măsurile de prevenire și protecție adecvate la nivel de unitate și loc de muncă, inclusiv cele referitoare la primul ajutor, prevenirea și stingerea incendiilor și evacuarea în caz de urgență, expunerea la substanțe vătămătoare și măsurile de prevenire adecvate;
- l) să se asigure ca angajații din unități din exterior care lucrează în unitatea sa, au primit instrucțiuni adecvate referitoare la riscurile pentru securitatea și sănătatea lor la care pot fi expuși pe durata desfășurării activității respective;
- m) să asigure resurse pentru instruirea, testarea, formarea și perfecționarea personalului cu atribuții în domeniul securității muncii;
- n) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor conform reglementărilor în vigoare;
- o) să angajeze numai persoane care, în urma controlului medical și a verificării aptitudinilor psihoprofesionale, corespund sarcinilor de muncă pe care urmează să le execute;
- p) să ia măsurile necesare informării serviciului intern de prevenire și de protecție a muncii despre angajații care au relații de muncă cu durată determinată sau cu caracter interimar, pentru ca aceștia să fie incluși în programul de activitate care are ca scop asigurarea condițiilor de securitate și sănătate în muncă;
- q) să se asigure că sunt consultați angajații și/sau reprezentanții lor în problemele referitoare la măsurile și consecințele privind securitatea și sănătatea în muncă, la introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului tehnic, îmbunătățirea condițiilor și a mediului de muncă, la desemnarea persoanelor cu atribuții specifice sau la angajarea, când este cazul, a instituțiilor specializate sau persoanelor juridice și fizice abilitate pentru a presta servicii în domeniul protecției muncii, la desemnarea persoanelor cu atribuții privind primul ajutor prevenirea și stingerea incendiilor, evacuarea angajaților, precum și la modul de desfășurare a activității de prevenire și securitate împotriva riscurilor profesionale;
- r) să acorde reprezentanților angajaților cu atribuții privind securitatea și sănătatea în muncă un timp adecvat care va fi considerat timp de muncă și să le furnizeze mijloacele necesare pentru a-și putea exercita drepturile și atribuțiile prevăzute în prezentele norme;
- s) să ia măsuri corespunzătoare pentru ca numai angajații care au fost instruiți adecvat să poată avea acces la locurile de muncă unde există riscuri pentru securitatea și sănătatea acestora;
- t) să asigure periodic sau ori de câte ori este cazul verificarea încadrării noxelor în limitele admise prin măsurători efectuate de către organisme abilitate sau laboratoare proprii abilitate;
- u) să stabilească și să țină evidența locurilor de muncă cu pericol deosebit și să identifice locurile de muncă unde pot apărea stări de pericol iminent;
- v) să comunice, cerceteze, înregistreze, declare și să țină evidența accidentelor de muncă, a bolilor profesionale, a accidentelor tehnice și a avariilor.
- w) să asigure funcționarea permanentă și corectă a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsură și control, precum și a instalațiilor de captare, reținere și neutralizare a substanțelor nocive degajate în procesele tehnologice;
- x) să prezinte documentele și să dea relațiile solicitate de către inspectorii de muncă în timpul controlului sau a cercetării accidentelor de muncă;
- y) să asigure realizarea măsurilor stabilite de inspectorii de muncă cu ocazia controalelor și a cercetării documentelor de muncă;

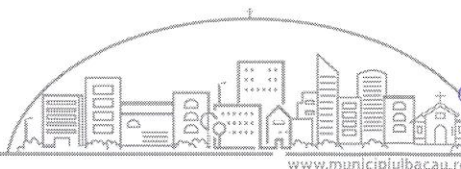




- z) să desemneze, din oficiu sau la solicitarea inspectorului de muncă, persoanele care participă la efectuarea controlului sau la cercetarea accidentelor de muncă;
- aa) să ia măsuri pentru a nu se modifica starea de fapt rezultată din producerea unui accident de muncă mortal sau colectiv, în afara cazurilor în care menținerea acestei stări ar genera alte accidente sau avarii cu consecințe grave, sau ar periclita viața accidentaților sau a altor angajați;
- bb) să anunțe imediat producerea unor avarii tehnice, evenimente, accidente de muncă sau îmbolnăviri profesionale la inspectoratul teritorial de muncă și organele de urmărire penală competente, potrivit legii;
- cc) să asigure dotarea, întreținerea, verificarea echipamentelor individuale de protecție și a echipamentelor individuale de lucru și să nu permită desfășurarea nici unei activități de către angajații săi fără utilizarea corectă de către aceștia a echipamentelor din dotare;
- dd) să acorde la recomandarea medicului, materiale igienico-sanitare și alimentație de protecție;
- ee) să asigure supravegherea medicală corespunzătoare a riscurilor pentru sănătate la care angajații sunt expuși în timpul lucrului;
- ff) să asigure întocmirea fișei de expunere la riscuri profesionale pentru fiecare angajat expus și completarea acesteia de fiecare dată când se produc schimbări la nivelul locurilor de muncă;
- gg) să întocmească evidența nominală a angajaților cu handicap și a celor cu vârsta până la 18 ani.

Art. 26. Fiecare salariat va desfășura activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericole de accidentare sau îmbolnăvire profesională persoana proprie, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă. În acest scop salariații au următoarele obligații:

- a) să-și însușească și să respecte normele și instrucțiunile de protecție a muncii și măsurile de aplicare a acestora;
- b) să utilizeze corect echipamentele tehnice, substanțele periculoase;
- c) să nu procedeze la deconectarea, schimbarea sau mutarea arbitrară a dispozitivelor de securitate ale echipamentelor tehnice și ale clădirilor, precum și să utilizeze corect aceste dispozitive;
- d) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă în cel mai scurt timp posibil accidentele de muncă suferite de persoana proprie sau de alți angajați;
- e) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă orice defecțiune tehnică sau alta situație care constituie un pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională;
- f) să oprească lucrul la apariția unui pericol iminent de producere a unui accident și să informeze de îndată conducătorul locului de muncă;
- g) să refuze întemeiat executarea unei sarcini de muncă dacă aceasta ar pune în pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională persoana sa sau a celorlalți participanți din cadrul U.A.T. Municipiul Bacău
- h) să utilizeze echipamentul individual de protecție din dotare corespunzător scopului pentru care a fost acordat;
- i) să coopereze cu angajatorul și/sau cu angajații cu atribuții specifice în domeniul securității și sănătății în muncă atât timp cât este necesar pentru a da angajatorului posibilitatea să se asigure că toate condițiile de muncă sunt corespunzătoare și nu prezintă riscuri pentru sănătate și securitate la locul sau de muncă;
- j) să coopereze cu angajatorul și/sau cu angajații cu atribuții specifice în domeniul securității și sănătății în muncă atât timp cât este necesar, pentru realizarea oricăror sarcini sau cerințe impuse de autoritatea competentă pentru prevenirea accidentelor și bolilor profesionale;



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

k) să dea relații din proprie inițiativă sau la solicitarea organelor de control și de cercetare în domeniul protecției muncii.

Art. 27. Salariații nu pot fi implicați în nici o situație în costurile financiare ale măsurilor de prevenire referitoare la securitatea și sănătatea în muncă.

Art. 28. Salariatul care, în caz de pericol iminent părăsește locul de muncă nu trebuie să fie supus la nici un prejudiciu din partea angajatorului și trebuie să fie protejat împotriva oricăror consecințe nefavorabile și injuste. Fac excepție cazurile unor acțiuni nejustificate sau ale unor neglijente grave ale salariatului.

Art. 29. În caz de pericol iminent, salariatul poate lua, în lipsa șefului ierarhic superior, măsurile ce se impun pentru protejarea propriei persoane sau a altor angajați.

Art. 30.

(1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, instituția este obligată să ia măsuri (conform dispozițiilor Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale).

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, instituția este obligată să comunice sindicatului semnatar al prezentului Acord colectiv, Inspectoratului Teritorial de Muncă Bacău și Direcției de Sănătate Publică Bacău.

(3) Persoanele care au contactat o boală profesională vor fi redistribuite în funcție de pregătirea profesională și existența unor posturi vacante în alte locuri de muncă cu avizul medicului de medicina muncii.

Art. 31. Protecția persoanei cu handicap – funcționar public în cadrul instituției.

(1) Instituția va facilita integrarea persoanelor cu handicap în muncă asigurând acestora accesul la ocuparea unui loc de muncă, după caz, în conformitate cu potențialul funcțional și capacitatea de adaptare a acestora.

(2) Persoanei cu handicap i se garantează egalitatea de șanse în prestarea activității și i se asigură accesibilitatea locului de muncă și adaptarea sarcinilor în conformitate cu potențialul său funcțional.

(3) Persoanele cu handicap angajate în cadrul instituției beneficiază de drepturile prevăzute în Legea nr. 448/2006, actualizată și de alte drepturi cu caracter special precizate în acte normative (ex. Codul fiscal – scutire pe impozitul pe salarii, scutire pe impozitul de imobil, etc.).

Art.32. Măsuri aplicabile pe perioada stării de urgență/ stării de alertă

Pe perioadele în care este instituită starea de urgență /alertă, ca măsură de prevenire a răspândirii unor boli infecțioase, materialele de protecție și igienico-sanitare se asigură de către instituție în stocuri suficiente.

**CAPITOLUL V
PROGRAMUL ZILNIC DE LUCRU**

Art. 33.

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

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

(3) **Programul normal de lucru al funcționarilor publici din cadrul U.A.T. Municipiul Bacău este organizat inegal și se desfășoară de luni până joi în intervalul orar 07⁴⁵-16⁰⁰ iar în ziua de vineri în**



intervalul orar 07⁴⁵-14⁴⁵. Salariații pot beneficia de pauza de masă cu o durată cumulată de 20 minute/zi, în fiecare zi de luni până vineri.

(4) Salariații pot beneficia, în timpul programului de lucru, de pauze de repaus de maximum 5 minute la un interval de 60 de minute de stat la calculator.

(5) Orele de începere și terminare a programului de lucru pentru structurile din cadrul instituției unde se impune un alt tip de program de lucru cât și în cazul programului relații cu publicul, vor fi stabilite prin regulamentul de ordine interioară și/sau dispoziție, cu respectarea Codului Muncii și a legislației în vigoare.

(6) Funcționarii publici din U.A.T. Municipiul Bacău, au dreptul la două zile de repaus săptămânal, sâmbăta și duminica, precum și în zilele de sărbătoare legală.

(7) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică precum și în zilele de sărbătoare legală, ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile.

(8) Angajatorul, cu consultarea, în prealabil, a sindicatelor 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.

(9) Instituția poate stabili programe individualizate de muncă sau programe de muncă cu timp redus de lucru, cu acordul sau la solicitarea salariatului și/sau a angajatorului, în cazul aplicărilor unor măsuri fiscal bugetare cât și în alte cazuri prevăzute de lege.

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

(11) Orele prestate la solicitarea angajatorului în afara programului normal de lucru și în zilele nelucrătoare constituie muncă suplimentară.

(12) Salariații U.A.T. Bacău pot fi chemați să presteze muncă suplimentară numai cu consimțământul lor, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente.

(13) Munca suplimentară se compensează conform legislației în vigoare.

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

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

(16) Orele de începere și terminare a programului de lucru și a programului relații cu publicul, vor fi stabilite prin **regulamentul de ordine interioară**, cu respectarea Codului muncii și a legislației în vigoare.

(17) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, Angajatorul și Sindicatul 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.

Art. 34. Munca în timpul nopții

(1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-06⁰⁰.

(2) Salariații care prestează muncă în timpul nopții beneficiază fie de program de lucru redus cu o ora față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor la salariu de 25% din salariul de bază, în condițiile legii, în conformitate cu dispozițiile art. 20 din Legea nr 153/2017, cu respectarea legislației în vigoare și cu încadrarea în buget.

(3) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

(4) Munca de noapte se planifică în funcție de necesitățile de realizare a atribuțiilor de serviciu, stabilite prin lege, în sarcina instituției și nu va constitui obiectul unor negocieri individuale.

CAPITOLUL VI CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE



Lucian

[Signature]

[Signature]



Art. 35. (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților. Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. La calculul concediului de odihnă se scade perioada concediilor fără plată.

(2) Funcționarii publici din cadrul U.A.T.-ului 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:

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

(3) Vechimea în muncă ce se ia în considerare la determinarea duratei concediului de odihnă este aceea pe care salariații o împlinesc în cursul anului calendaristic pentru care li se acordă concediul.

Pentru funcționarii publici care se încadrează în muncă în timpul anului, durata concediului de odihnă se va stabili proporțional cu perioada lucrată de la încadrare la sfârșitul anului calendaristic respectiv, în raport cu vechimea în muncă stabilită potrivit alin.(2).

(4) Salariații care sunt încadrați cu jumătate de normă la două unități au dreptul la concediu de odihnă la ambele unități.

(5) Aprobarea efectuării concediului de odihnă este obligatorie pentru angajator, iar efectuarea sa este obligatorie pentru salariat. Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzis.

(6) Programarea concediului de odihnă poate fi făcută integral sau fracționat, angajatorul însă fiind obligat să aprobe programarea, astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucrătoare concediu neîntrerupt de odihnă.

(7) Pe durata concediului de odihnă, salariații au dreptul la o indemnizație calculată în raport cu numărul de zile de concediu înmulțite cu media zilnică a salariului de bază, sporurile cu caracter permanent luate împreună, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează zilele de concediu de odihnă. Media zilnică a veniturilor, se stabilește în raport cu numărul zilelor lucrătoare din fiecare lună în care se efectuează zilele de concediu.

(8) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește cu cel puțin 5 zile înaintea plecării în concediu.

(9) 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.

(10) 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 urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(11) 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, instituția 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.

(12) În cazul în care concediul început la o anumită dată este întrerupt, indemnizația nu se restituie. În această situație se va proceda la regularizarea plăților în raport cu indemnizația de concediu aferentă zilelor de concediu neefectuat și cu salariul cuvenit salariatului pentru perioada lucrată după întreruperea concediului, sau cu drepturile cuvenite pe această perioadă, după caz, potrivit legii.

(13) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat în condițiile legii.



(14) *Rechemarea din concediul de odihnă* este posibilă numai pe baza unei note justificative întocmită de către șeful structurii organizatorice și aprobată de către primarul municipiului Bacău, care se aduce la cunoștința salariatului de către șeful ierarhic superior. În cazul rechemării din concediul de odihnă, dacă salariatul se află în altă localitate, *angajatorul* suportă cheltuielile de transport și cheltuielile privind diferența de sejur neconsumat în localitatea respectivă.

(15) În cazul în care ambii soți lucrează în același U.A.T. , aceștia au dreptul la efectuarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(16) În cazul în care salariatul are bilet de odihnă și tratament , va beneficia de concediu de odihnă în perioada când are bilet, indiferent de programarea concediului.

(17) *Incapacitatea temporară de muncă* se dovedește prin certificat medical eliberat de organele în drept. Salariatul funcționar public aflat în incapacitate temporară de muncă (sau un membru al familiei acestuia) va anunța șeful ierarhic despre acest lucru în maxim 48 de ore. Dacă este posibil, se va comunica și durata probabilă a absenței. În momentul în care va avea originalul certificatului medical, îl va comunica Serviciului Resurse Umane din cadrul instituției angajatoare.

(18) Angajatorul are obligația acordării *concediului paternal* la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare. Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

(19) Angajatorul are obligația acordării *concediului de îngrijitor* salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o **durată de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic**, la solicitarea scrisă a salariatului, conform dispozițiilor art. 152¹ alin. 2 din Legea nr.53/2003- Codul Muncii cu modificările și completările .

Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

În sensul art. 152¹ alin. (1), precum și al alin. (3), prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

Art. 36. Programarea concediilor de odihnă

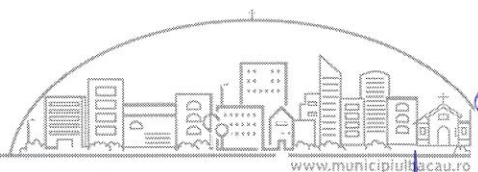
(1) Programarea concediilor de odihnă se va face la sfârșitul anului, pentru anul următor, de către conducerea unității prin șefii de servicii cu consultarea funcționarilor publici asigurând continuitatea activității. La programarea concediilor de odihnă ale salariaților, conducerea unității va ține seama, în măsura în care este posibil, și de specificul activității celuilalt soț.

(2) Prin programarea individuală se stabilește perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul de odihnă. În cadrul acestei perioade salariatul are obligația să solicite efectuarea concediului cu cel puțin 10 zile anterioare efectuării acestuia.

(3) Programarea concediului de odihnă poate fi modificată de conducerea instituției, dacă funcționarul public solicită acest lucru. Programarea concediilor de odihnă va fi modificată, la cererea funcționarului public, în următoarele cazuri:

- a) Funcționarul public se află în concediu medical;
- b) Funcționarul public cere concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate;
- c) Funcționarul public este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- d) Funcționarul public are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, caz în care data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală;
- e) În alte situații cu acordul părților.

Art. 37. Concediul de odihnă suplimentar



Lucian



(1) În afara concediului de odihnă, prevăzut la articolul 35 din prezentul acord, funcționarii publici din instituție care prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, stabilite potrivit Hotărârii nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică cu modificările și completările ulterioare, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată: de 5 zile de concediu de odihnă suplimentar;

Aceste zile vor fi acordate doar după expertizarea locurilor de muncă și în baza buletinelor de determinare de către instituțiile abilitate cu respectarea tuturor prevederilor în vigoare.

(2) Salariații nevăzători și cei încadrați în grade de invaliditate beneficiază de drepturile de concediu de odihnă suplimentar prevăzute de Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare cu o durată:

- a) de 5 zile suplimentare pentru funcționarii publici cu handicap;
- b) de 5 zile suplimentare pentru funcționarii publici nevăzători ;

Totodată, conform art. 20 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, republicată, cu modificările ulterioare, în cazul în care salariatul, potrivit programării, a efectuat integral concediul de odihnă suplimentar convenit și ulterior, în cursul aceluiași an calendaristic pentru care a primit acel concediu suplimentar, nu mai lucrează în condiții deosebite, nu este obligat să restituie unității cota-parte din indemnizația primită, aferentă timpului nelucrat din acel an calendaristic.

(3) Funcționarele publice care urmează o procedură de fertilizare „in vitro”, beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

- a) 1 zi la data efectuării punției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar, va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

Art. 38. În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente din viața familială și personală a salariatului, după cum urmează:

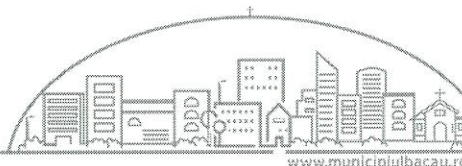
- 5 zile lucrătoare, pentru căsătoria salariatului: o singură dată, fie la cununia civilă, fie la cununia religioasă, în cazul în care acestea au loc la date diferite;
- 3 zile lucrătoare pentru căsătoria fiecărui copil;
- 10 zile lucrătoare pentru nașterea fiecărui copil plus 5 zile, dacă a urmat un curs de puericultură (conform dispozițiilor Legii nr.210/1999).
- 1 zi lucrătoare în ziua donării de sânge;
- 1 zi lucrătoare pentru control medical anual;
- 3 zile lucrătoare libere plătite în cazul decesului soției/soțului salariatului, afini sau al unei rude a salariatului ori a soțului/soției acestuia, de până la gradul al-III-lea (parinte, copil, nepot de fiu, bunic, frate, strabunic, nepot de frate, unchi).

Art. 39.

(1) Pentru realizarea unor zile libere din preajma sărbătorilor, de comun acord, se poate hotărî recuperarea acestora în zilele de sâmbătă și duminică sau la finalul programului de lucru zilnic normal prin prelungirea acestuia cu 1 - 2 ore, munca respectivă nefiind considerată muncă suplimentară.

(2) Funcționarii publici beneficiază de o zi liberă plătită, fără recuperare, cu ocazia zilelor de naștere, potrivit art. 143 din Legea nr.53/2003 privind Codul muncii ce poate fi luată de ziua de naștere dacă aceasta cade în cursul săptămânii de lucru (luni – vineri), iar dacă ziua de naștere cade sâmbăta, duminica sau în zilele libere acordate prin lege, aceasta poate fi luată înainte cu o zi sau în următoarea zi lucrătoare.

(3) Funcționarii publici beneficiază zile libere plătite pentru data de 24 și 31 decembrie, cu asigurarea minimului activității la locul de muncă, iar persoanele care asigură continuitatea să poată primi aceste zile libere, ulterior.



(4) Funcționarii publici beneficiază zile libere plătite: o zi liberă plătită pentru doamne și domnișoare pe data de 8 martie și o zi liberă plătită pentru domni pe data de 19 noiembrie, cu asigurarea minimului activității la locul de muncă, iar persoanele care asigură continuitatea să poată primi aceste zile libere, ulterior.

Art. 40. (1) Într-un an calendaristic, salariații au dreptul la concediu fără plată de până la 90 de zile lucrătoare, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență.
 - b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
 - c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate;
- (2) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situații:
- a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, pe perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;
 - b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății;
- (3) Raportul de serviciu se poate suspenda la cererea motivată a salariatului, pentru un interes personal, în alte cazuri decât cele prevăzute la art. 514 alin.(1) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, pe o durată cumulată de cel mult 2 ani în cariera funcționarului public în cadrul aceleiași autorități sau instituții publice. Durata suspendării se stabilește prin acordul părților și nu poate fi mai mică de 30 de zile.
- (4) Acordarea concediului fără plată se face de către angajator, la solicitarea salariatului, iar pentru alte interese personale decât cele prevăzute la alin.(1) și (2), pe baza propunerii șefului de compartiment, în condițiile în care realizarea atribuțiilor ce revin compartimentului respectiv nu este perturbată.
- (5) În situația în care concediul fără plată depășește 30 de zile calendaristice, consecutive, devin aplicabile prevederile art.515 din O.U.G. nr.57/2019, privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu prevederile art. 54 din Legea nr.53/2003- Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- (6) Funcționarii publici care urmează o formă de specializare sau de perfecționare beneficiază de drepturile și au obligațiile prevăzute de O.U.G. nr.57/2019.

Art. 41. La cerere, funcționarul public are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului. **Absentarea de la locul de muncă nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.** Angajatorul și funcționarul public stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, în limita numărului de zile pentru care a absentat."

Art. 42. Acordarea de zile libere în baza unor prevederi legale speciale.

(1) În acord cu prevederile Legii nr. 91/2014, personalul angajat are dreptul anual la zile lucrătoare libere pentru îngrijirea sănătății copilului, astfel:

- Se acordă o zi lucrătoare liberă pe an, pentru îngrijirea sănătății copiilor pentru familiile sau persoanele cu unu sau doi copii;
- Se acordă două zile lucrătoare pe an pentru familiile sau persoanele cu trei sau mai mulți copii;



- a) În cazul în care nici unul dintre părinți, respectiv dintre reprezentanții legali ai copilului nu va solicita ziua lucrătoare liberă, aceasta nu se va reporta în anul viitor calendaristic.
- b) Cererea părintelui, respectiv a reprezentantului legal al copilului, va fi depusă cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și va fi însoțită de o declarație pe proprie răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nu o va solicita.
- c) În cazul în care, în urma unor verificări efectuate de către instituție, se va constata că ambii părinți au solicitat liberul, contrar legii, va fi anulată posibilitatea ulterioară de a mai beneficia vreodată de prevederile legii.
- d) Sunt considerați copii minorii aflați în îngrijirea și întreținerea părinților sau a reprezentanților legali, cei cu vârste cuprinse între 0 – 18 ani.

CAPITOLUL VII SALARIZARE

Art. 43.

(1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza raportului de serviciu. Pentru munca prestată în baza raportului de serviciu fiecare funcționar public are dreptul la un salariu exprimat în bani. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

(2) Pentru munca prestată, salariații au dreptul la un salariu și/sau indemnizație în lei, corespunzătoare funcției pe care o ocupă, categoriei, clasei, gradului și gradației în care sunt încadrați, în raport cu îndeplinirea atribuțiilor și răspunderilor

(3) La stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(4) În bugetul de venituri și cheltuieli al U.A.T Municipiul Bacău vor fi cuprinse toate drepturile salariale prevăzute de legislația în vigoare, conform Legii-Cadru nr. 153 /2017, cu modificările și completările ulterioare;

Angajatorul acordă în mod obligatoriu fiecărui salariat, lunar o indemnizație de hrană. Indemnizație de hrană acordată proporțional cu timpul efectiv lunar anterior, cu încadrarea în prevederile art. 25 alin.1) din Legea nr. 153/2017.

(5) Salariile de bază pentru funcționarii publici din cadrul U.A.T. Municipiul Bacău, se stabilesc prin înmulțirea coeficienților de ierarhizare prevăzuți în Hotărârea de Consiliu Local emisă în acest scop, cu valoarea salariului minim brut pe țară garantat în plată și se modifică corespunzător acestuia. Nivelul salariilor stabilite nu vor putea fi inferioare salariilor stabilite pentru luna noiembrie 2024 pe toată durata aplicării contractului colectiv. Orice modificare salarială se va face luând în calcul ca nivel minim, actualii coeficienți de ierarhizare ce pot fi indexați fie cu rata inflației și/sau raportat la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.

(6) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorului.

(7) La salariul și/sau indemnizația stabilită, vor fi aplicate toate indexările și compensările stabilite de lege.

(8) Sistemul de salarizare cuprinde, pe de-o parte salariul de bază, reprezentând o sumă fixă, conform legii privind salarizarea personalului platit din fonduri publice și pe de altă parte, o sumă variabilă, reprezentând sporurile, indemnizațiile, premiile și primele, alte drepturi și adaosuri, corespunzătoare funcției.

(9) Suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare, după caz, exceptând drepturile salariale prevăzute la art.45 din prezentul acord.



Art. 44. Plata salariului

(1) Plata salariului se efectuează prin virament într-un cont bancar. Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta. În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia. Dacă nu există niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moștenitori, în condițiile dreptului comun.

(2) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, cel mai târziu la data de 14 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

Art. 45. Drepturi salariale pentru activitatea prestată în proiecte finanțate din fonduri europene

(1) Funcționarii publici din cadrul U.A.T.-ului beneficiază, pentru activitatea prestată în proiecte finanțate din fonduri europene, de majorarea salariilor de bază /salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat. Această majorare se aplică în cuantumul stabilit de lege și se acordă proporțional cu timpul efectiv alocat activităților pentru fiecare proiect.

(2) Cheltuielile cu salariile personalului care își desfășoară activitatea în cadrul proiectelor finanțate din fonduri europene nerambursabile și/sau fonduri externe rambursabile, precum și prin Mecanismul de redresare și reziliență se suportă în limita bugetului aprobat cu această destinație.

Art. 46. Sporuri/majorări salariale

(1) Sporurile - constituie o formă de diferențiere a salarizării personalului în funcție de condițiile specifice de desfășurare a activității. În cadrul instituției conform reglementărilor legale în vigoare se acordă următoarele tipuri de sporuri:

a) Personalul care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia, beneficiază de o majorare a salariului de bază cu 10%;

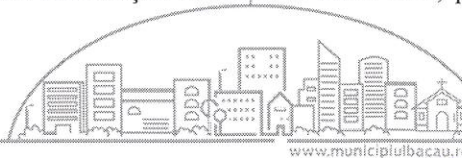
b) Pentru activitatea desfășurată de salariații încadrați în grad de handicap grav și accentuat, în cadrul programului normal de lucru, se acordă un spor de 15% din salariul de bază.

c) Personalul din instituțiile și/sau autoritățile publice nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile și/sau fonduri externe rambursabile, precum și personalul implicat în implementarea Mecanismului de redresare și reziliență prevăzut la art. 6 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 155/2020 privind unele măsuri pentru elaborarea Planului național de redresare și reziliență necesar României pentru accesarea de fonduri externe rambursabile și nerambursabile în cadrul Mecanismului de redresare și reziliență, aprobată prin Legea nr. 230/2021, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază de majorarea salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare cu până la 40%, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat. Această majorare se aplică proporțional cu timpul efectiv alocat activităților pentru fiecare proiect..

d) Personalul care deține titlul științific de doctor beneficiază de o indemnizație lunară pentru titlul științific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul. Cuantumul salarial al acestei indemnizații nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzută la art. 25 din Legea nr. 153/2017 a salarizării personalului plătit din fonduri publice.

e) **Spor de condiții vătămătoare** – Funcționarii publici vor beneficia de un spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare în cuantum de până la 300 lei brut lunar, corespunzător timpului lucrat, **în bază** buletinele de determinare sau expertizare a locurilor de muncă emise de către **autoritățile abilitate în acest sens, și doar dacă există disponibil în bugetul local, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.**

Sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă în baza buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens, pe baza



Lucian



următoarelor criterii:

- Înregistrarea de îmbolnăviri profesionale și boli legate de profesie ca urmare a activității desfășurate la locul de muncă;
- Existența indicilor de morbiditate în raport cu riscurile de la locul de muncă;
- Înregistrarea unor cazuri de accidente de muncă produse la locul de muncă;
- Riscul de îmbolnăvire și accidentare determinat de depășiri ale noxelor profesionale, fizice, chimice, fizico-chimice, biologice, suprasolicitarea unor funcții și sisteme ale organismului.
- Sporurile pentru condiții de muncă se acordă corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective.

(2) Acordarea sporurilor, indemnizațiilor, premiilor și primelor se face pe baza criteriilor și metodologiei aprobate de angajator, prin Dispoziție a Primarului, la propunerea șefilor de compartimente și cu avizul sindicatului din U.A.T.

(3) Dispozițiile prezentului articol urmează a se corela cu prevederile Legii-cadru nr. 153/2017 a salarizării personalului plătit din fonduri publice, precum și cu alte prevederi legale în vigoare.

(4) Sporurile la salariul de bază care sunt specifice unor domenii bugetare și care se acordă salariaților din respectivele domenii, sunt prevăzute, după caz, în nomenclatorul de funcții care cuprinde salariile de bază pentru unitățile bugetare din aceste domenii.

(5) Toate drepturile de natură salarială și nesalarială cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror altor obligații financiare ale instituției, cu excepția celor opționale - a căror acordare este lăsată la latitudinea ordonatorului principal de credite sau depind de existența surselor de venit.

(6) Ordonatorul principal de credite va acorda obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană la nivelul anual a două salarii de bază minime pe țară garantate în plată, aceasta se va acorda proporțional cu timpul efectiv lucrat și în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(7) Începând cu anul 2025 ordonatorul principal de credite va acorda personalului:

a) decontarea achiziției de dispozitive de corecție speciale în limita a 500 de lei/lucrător (salariat) și pentru conducătorii auto (șoferi), de regulă odata pe an, dar nu mai devreme de un an de la data decontării anterioare în baza bugetului alocat, în conformitate cu: prevederile hotărârii nr. 64 din 20 februarie 2025 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor art. V alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2024 privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară, precum și reglementarea unor aspecte organizatorice.

b) munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție, de conducere și de înalți funcționari publici, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se compensează numai cu timp liber corespunzător acestora în următoarele 90 de zile după prestarea muncii suplimentare.

(8) Voucherele de vacanță - instituțiile din sectorul bugetar definite conform Legii nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de sistemul de finanțare și subordonare, inclusiv cele care se finanțează integral din venituri proprii, care încadrează personal, acordă, în condițiile legii, vouchere de vacanță. Voucherele de vacanță se acordă în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în bugetul local potrivit legii.

(a) Nivelul maxim al sumelor care pot fi acordate salariaților sub formă de vouchere de vacanță este stabilit conform legislației în vigoare.

(b) Voucherele de vacanță sunt integral suportate de către angajator.

(c) Angajatorul împreună cu reprezentantul sindical, ales și reprezentativ la nivelul unității stabilesc de comun acord Regulamentul de acordare al voucherelor de vacanță.

(d) U.A.T. Municipiul Bacău va contracta serviciile privind tipărirea și livrarea voucherelor de vacanță cu emitenții acestora, în condițiile legislației în vigoare.

CAPITOLUL VIII

FORMAREA ȘI PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ

Art. 47. (1) Părțile înțeleg următorii termeni:

- a) formare profesională - orice proces de instruire prin care un salariat sau un funcționar public dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată în condițiile prevăzute de Legea învățământului, în vederea îmbunătățirii calității activităților profesionale individuale specifice. Aceasta poate fi continuă sau specializată.
 - b) perfecționare profesională - orice procedură prin care salariatul, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale, fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialităților, în vederea creșterii calității rezultatelor obținute în exercitarea atribuțiilor specifice.
 - c) program de formare sau perfecționare - ansamblul activităților desfășurate de un furnizor de formare profesională, finalizate cu certificat de participare sau diplomă de absolvire.
- (2) Programele de formare și perfecționare profesională organizate de către furnizorii de formare profesională pot fi desfășurate cu participarea directă a beneficiarilor, la sediul furnizorului, la sediul angajatorului sau în alte locații, inclusiv prin intermediul mijloacelor tehnice.
- (3) Formarea profesională și perfecționarea profesională cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, lucru în echipă, comunicare, calități de lider, inclusiv pentru liderii de sindicat convenite între sindicat și angajator.

Art. 48. Planul de perfecționare profesională al funcționarilor publici

- (1) Instituția are obligația să elaboreze anual planul de perfecționare profesională al funcționarilor publici, estimarea și evidențierea distinctă a tuturor sumelor prevăzute la art. 458 alin.4 din Codul Administrativ. Totodată, angajatorul se obligă să confere tuturor funcționarilor publice dreptul de a participa la cursurile de perfecționare profesională.
- (2) Planul privind formarea profesională, la nivelul U.A.T. Municipiul Bacău este adoptat cu consultarea reprezentanților sindicatului, **este avizat de către Comisia paritară din cadrul unității, și** va lua în considerare:
- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea sau perfecționarea profesională și a căilor de realizare;
 - b) în cazul în care salariatul identifică un curs de formare sau perfecționare profesională pe care ar dori să îl urmeze, angajatorul va analiza cererea împreună cu reprezentanții sindicatului, ramânând la aprecierea angajatorului dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului.
- (3) Planul anual de formare profesională va fi adus la cunoștința salariaților în termen de 5 zile de la adoptare - prin afișare și intranet. Acesta va avea avizul consultativ al comisiei paritare.
- (4) Valoarea sumelor necesare desfășurării programelor de formare profesională, prevăzute în planul anual, vor fi cuprinse în bugetul de venituri și cheltuieli.

Art. 49. (1) Funcționarii publici au dreptul și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională, prin perfecționare profesională. De asemenea ei au dreptul, dar și obligația de a urmări permanent elementele de noutate apărute în domeniul în care își desfășoară activitatea, de a cerceta tematicile cursurilor și programelor organizate de instituțiile abilitate și de a propune în mod justificat angajatorului să participe la aceste forme de instruire în vederea implementării lor în activitatea curentă.



(2) Instituția publică are 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) Angajatorul are 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 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, cursuri de perfecționare profesională și specializare a căror durată cumulată pe parcursul unui an calendaristic să fie de 5-7 zile.

(4) Pe perioada în care urmează programe de formare și de perfecționare profesională, funcționarii publici beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care programele sunt:

- a) Organizate la inițiativa ori în interesul 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 cu specificul activității derulate de funcționarul public în cadrul acesteia.

(5) 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.

(6) 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.

(7) Persoanele care au urmat un program de formare și perfecționare, dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie instituției 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 instituția publică.

(8) Nu constituie formare și perfecționare profesională și nu pot fi finanțate din bugetul instituției studiile universitare definite în condițiile prevăzute de legislația specifică.

(9) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională ale cărui cheltuieli au fost suportate de angajator, nu poate avea inițiativa încetării raporturilor de serviciu mai devreme de 1 an de la data cursului, sub sancțiunea imputării contravalorii acestui a proporțional cu timpul rămas nelucrat. La absolvirea programului de perfecționare, salariații vor încheia un angajament în acest sens.

Art. 50. Alte prevederi referitoare la formare și perfecționare profesională

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

(2) Municipiul Bacău are 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) Municipiul Bacău are 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 O.U.G. 57/2019 cu modificările și completările ulterioare, 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.

(10) Normele metodologice cu privire la formarea și perfecționarea profesională a funcționarilor publici, inclusiv drepturile și obligațiile asociate procesului de formare sunt stabilite prin hotărâre a Guvernului, la propunerea ministerului cu atribuții în domeniul administrației publice.

(11) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați. Activitatea de formare și perfecționare profesională cuprinde și domeniul relațiilor de muncă, management, dreptul la asociere și libertățile sindicale și patronale.

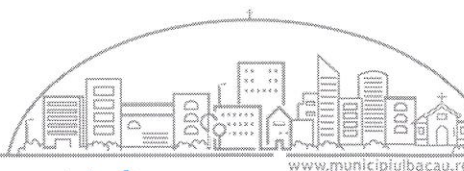
(12) Instituția va alocă fonduri pentru cursuri de formare profesională a angajaților, în bugetele supuse spre aprobare de ordonatorului principal de credite. Perfecționarea profesională a angajaților se realizează în condițiile legii, în baza planului anual de perfecționare profesională aprobat de instituție pentru salariații funcționari publici.

CAPITOLUL IX

COMISIA PARITARĂ. COMISIA DE DISCIPLINĂ

Art. 51. Comisia paritară este consultată cu ocazia stabilirii măsurilor privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii, formulând propuneri care privesc:

- a) organizarea eficientă a timpului de muncă al salariaților;
- b) formarea profesională;
- c) măsuri de protecție a muncii;
- d) măsuri de eficientizare a activității salariaților ;



Lucian

[Handwritten signatures]

Art. 52.

- (1) Comisia paritară acordă aviz în problemele în care este consultată în scris și motivat. Avizul comisiei paritare are caracter consultativ.
- (2) O copie a prezentului Acord colectiv se depune la Comisia paritară, care urmărește permanent realizarea sa.

Art. 53. Conflictele de muncă ce apar în derularea Acordului Colectiv se soluționează pe cale amiabilă, prin Comisia paritară sau în baza legislației speciale.

Art. 54. Comisia paritară este consultată în vederea soluționării sesizărilor care sunt adresate de funcționarii publici conducătorilor autorităților sau instituției publice cu privire la modul de respectare a drepturilor prevăzute de lege, precum și a Acordului colectiv.

Art. 55.

- (1) Comisia de disciplină, constituită la nivelul instituției, cercetează abaterile disciplinare pentru care a fost sesizată, întocmește rapoarte cu privire la cauzele pentru care a fost sesizată și le înaintează angajatorului cu propunerile sale (fie sancțiune aplicabilă, fie clasarea cauzei).
- (2) Încălcarea de către personalul contractual, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, în conformitate cu prevederile O.U.G. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare și Anexei 7 din O.U.G. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare.
- (3) Aplicarea sancțiunilor disciplinare nu se poate realiza decât după efectuarea cercetării disciplinare prealabile.
- (4) Modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, precum și componența, atribuțiile, modul de sesizare și procedura disciplinară sunt cele prevăzute de Anexa 7 la O.U.G. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL X

MĂSURI CU PRIVIRE LA SINDICAT ȘI LA PROTECȚIA CELOR ALEȘI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE SINDICATULUI

Art. 56. Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității sau în alt spațiu convenit, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatului.

Art. 57. Salariații care dețin funcții de conducere în cadrul organizațiilor sindicale semnatare, care lucrează nemijlocit în cadrul unităților, au dreptul la reducerea programului lunar de muncă cu 3 zile lucrătoare pentru activități sindicale, cumulat sau fragmentat, fără afectarea drepturilor salariale.

Art. 58.

- (1) În timpul mandatului membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatului nu li se poate modifica sau înceta raportul de serviciu pentru motive neimputabile lor, decât cu consimțământul scris al lor ori al organului de conducere sindical în care au fost aleși. Componența organului de conducere al Sindicatului și orice modificare a acesteia va fi adusă la cunoștința Angajatorului.
- (2) Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă sau a raportului de muncă ori de serviciu ale membrilor organizațiilor sindicale, orice excludere a acestora din procesul de angajare, transfer, retrogradare, lipsire de oportunități de formare, precum și orice alte acțiuni sau inacțiuni ce aduc prejudicii membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat sau activitatea sindicală.

- (3) Membrii aleși în organele de conducere ale Sindicatului nu vor fi obstructionați, șicanați, amenințați pentru acțiunile și pozițiile acestora în activitatea sindicală pe care o desfășoară sau în legătură cu aceasta.
- (4) La solicitarea președintelui de sindicat sau a înlocuitorului de drept al acestuia, membrii aleși în organele de conducere ale Sindicatului au acces imediat sau cu prioritate la șeful instituției, pentru probleme privind activitatea sindicală.

Art. 59.

- (1) Președintele de sindicat sau înlocuitorul de drept al acestuia va participa la ședințele de conducere ale instituției ca invitat.
- (2) La ședințele sau în comisiile în care se discută și se fac propuneri cu privire la probleme legate de salariații instituției, la stabilirea organigramei și a numărului de personal, salarizare, condiții de muncă, angajare, premierea personalului, președintele de sindicat sau înlocuitorul de drept al acestuia va fi invitat în scris sau cooptat în comisiile respective.
- (3) Organigrama și statul de funcții vor fi adoptate cu consultarea Sindicatului și vor fi însoțite de avizul consultativ al acestuia.

Art. 60.

- (1) Sindicatul poate desemna reprezentanții în comisiile de concurs și în comisiile de soluționare a contestațiilor, în comisiile de disciplină, în comisiile paritare, în condițiile legii.
- (2) Sindicatul are dreptul să se întrunească în ședințe și să organizeze manifestări culturale în sălile de ședințe ale instituției, în mod gratuit.

Art. 61. Cheltuielile ocazionate de participarea membrilor din conducerea sindicatului la întruniri și ședințe în țară și străinătate, care au ca scop promovarea intereselor salariaților, vor fi suportate de către instituție, pe bază de delegație, conform legii.

Art. 62.

- (1) Sindicatul poate organiza întâlniri la nivelul organizației sindicale în cursul programului de lucru, dar și în afara lui.
- Durata cumulată a întâlnirilor organizate în timpul de lucru nu poate fi mai mare de 2 ore lunar.
- (2) Solicitarea organizației sindicale referitoare la organizarea de întâlniri în timpul de lucru se aduce la cunoștința Angajatorului, cu 2 zile înainte.

CAPITOLUL XI

DREPTURILE ORGANIZAȚIEI SINDICALE SEMNATARĂ A ACORDULUI COLECTIV

Art. 63. Părțile semnatare recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru funcționarii publici, libertatea de opinie.

Art. 64.

- (1) Părțile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a dispozițiilor legale în materie.
- (2) Conducerea instituției va depune toate diligențele pentru obținerea sumelor necesare aplicării prezentului acord.
- (3) Sindicatul semnatar al prezentului A.C. poate fi asistat de reprezentanții federației la care este afiliat, în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.
- (4) Reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului A.C. au acces în cadrul serviciilor/structurilor care au membri de sindicat, fără afectarea activității și cu anunțarea prealabilă a conducătorului instituției și a șefului de serviciu/șefului de structură.

Art. 65.

- (1) Sindicatul semnat al prezentului Acord colectiv poate participa la ședințele organizate de angajator, având statut de invitat.
- (2) Angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților sindicatului semnat al prezentului Acord colectiv documentele necesare susținerii activității sindicale.
- (3) Hotărârile Angajatorului vor fi comunicate sindicatului semnat al prezentului A.C., în scris, în termen de 5 zile calendaristice de la data emiterii hotărârii.

Art. 66.

- (1) În scopul urmăririi aplicării prevederilor prezentului acord, al desfășurării de activități sindicale și al dezvoltării dialogului social, angajatorul se obligă să asigure reprezentanților sindicatului reducerea programului lunar de lucru cu câte 3 zile pe lună, fără afectarea drepturilor salariale.
- (2) Nominalizarea persoanelor care beneficiază de drepturile prevăzute la prezentul alineat se face în scris de către sindicatul semnat al prezentului A.C. către Serviciul Managementul Resurselor Umane și Formare Profesională din cadrul instituției iar în acest sens instituția publică va fi informată în prealabil cu 24h înainte de efectuarea deplasărilor, prin intermediul adresei oficiale de E-mail a instituției (pusă la dispoziție în preambulul prezentului **Acord colectiv**), cu privire la: ziua (data), orele și serviciile / centrele din subordinea acestuia în care urmează să se deplaseze reprezentanții sindicali.
- (3) Reprezentanții sindicali au dreptul de a se deplasa în unitățile/serviciile din cadrul U.A.T.-ului în vederea consultării și menținerii unei relații cât mai bune cu ceilalți membri de sindicat și pentru a promova imaginea sindicatului prin rândul acestora, fără a le fi îngrădit acest drept.
- (4) Angajatorul recunoaște dreptul funcționarilor publici – membri de sindicat de a participa la procesele/ședințele publice desfășurate în cadrul Judecătoriei/ Tribunalului, dacă sunt parte în respectivul proces, fără a le fi afectate drepturile salariale și fără a fi nevoiți să solicite concediu de odihnă pentru astfel de evenimente. În acest sens, funcționarul public – membru de sindicat va întocmi o cerere scrisă în prealabil, cu minim 10 zile lucrătoare înaintea termenului fixat pentru respectivul proces. Cererea funcționarului public – membru de sindicat trebuie să fie întemeiată și va cuprinde informații referitoare la calitatea pe care o are în respectivul proces, precum și orice alte informații referitoare la cauză.

Art.67.

- (1) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajat au dreptul să participe la cursuri de pregătire sindicală, în baza unui grafic agreat de părți, în cuantumul a 3 zile pe an, în cursul săptămânii, pentru fiecare dintre aceștia care doresc să participe, fără afectarea drepturilor salariale.
- (2) Fiecare reprezentant sindical care este funcționar public, pentru desfășurarea activității sindicale și participarea la lucrările conferințelor / consiliilor federației la care este afiliat sindicatul, are dreptul la 3 zile plătite de instituție, în baza unei solicitări scrise, semnată și de președintele sindicatului, atașată fiind invitația de participare a sindicatului, cu aprobarea conducerii instituției. O adresă prin care sunt nominalizați reprezentanții sindicali din cadrul *angajatorului* este adusă la cunoștința conducerii instituției ori de câte ori aceasta a suferit modificări /completări.
- (3) Zilele/Orele negociate potrivit alin. (1), neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună pot fi reportate pentru luna următoare dacă s-a convenit prin negociere. Zilele libere neefectuate de către reprezentanții sindicali într-un an calendaristic, nu se raportează pentru anul următor.

Art.68.

- (1) Angajatorul recunoaște drepturile salariale reprezentanților de organizații sindicale semnatare ale prezentului acord de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

- (2) Se vor lua măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților funcționari publici la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii. Comisia de disciplină este singura în măsură să analizeze faptele sesizate ca abateri disciplinare și să propună sancțiuni.
- (3) Regulamentul intern se întocmește de către *angajator*, cu consultarea prealabilă obligatorie a sindicatului semnat al prezentului A.C.

CAPITOLUL XII DISPOZIȚII FINALE

Art. 69. În temeiul art.119 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, în vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, Sindicatul și Angajatorul pot încheia acorduri suplimentare și pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

Art.70. Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Acord colectiv vor fi incluse în bugetul de venituri și cheltuieli, care se aprobă de către Consiliul local al municipiului Bacău prin hotărâre.

Art. 71.

- (1) Prezentul Acord colectiv intră în vigoare de la data înregistrării și produce efecte pentru toți salariații Angajatorului semnat, indiferent de data angajării sau de afilierea la sindicat sau natura raporturilor juridice existente între Angajator și salariat.
- (2) Angajatorul va reține și va vira cotizația sindicală conform prevederilor art. 24 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.
- (3) Contribuția, astfel reținută, este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

Prezentul Acord Colectiv a fost încheiat azi, 08.08.2025 în 3 (trei) exemplare.

ANGAJATOR U.A.T. MUNICIPIUL BACĂU

Primarul Municipiului Bacău
Lucian-Daniel Stancu-Viziteu;

- Direcția Juridică
ȘRAER ROBERT
- Directorul executiv al Direcției Economice
Zamfir Mariana;
- Șef Serviciu al M.R.U.F.P.
Dovleag Elena

SALARIATI

Sindicatul "Independent" al Salariaților
din cadrul Primăriei Municipiului Bacău

Președinte Sindicatul Independent
al Salariaților Primăriei Municipiului Bacău
Anisie Razvan Constantin

Membru sindicat - Gornescu Luminița