

SIMS nr. 3368 / 25.05.2023



## ACORD COLECTIV

pe anul 2023

Înregistrat la **Direcția Regională de Statistică a Municipiului București** cu nr. 3593 / 25.05.2023

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, republicată;

Și în conformitate cu dispozițiile legale prevăzute de:

- Art. 487 din O.U.G nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social;
- Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase;
- Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici,;
- Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective;
- Hotărârea Guvernului nr. 866/1996 pentru actualizarea normativelor privind spațiile cu destinația de birou sau pentru activități colective ori de deservire ce pot fi utilizate de ministere, alte organe de specialitate ale administrației publice centrale, de instituțiile publice din subordinea acestora, precum și de prefecturi;

- Art. 1350 din Legea nr. 287/2009 privind Codul Civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

se încheie prezentul Acord colectiv privind raporturile de serviciu în **Direcția Regională de Statistică a Municipiului București** pe anul 2023 între următoarele părți:

1. **Direcția Regională de Statistică a Municipiului București** în calitate de angajator, denumit în continuare D.R.S.M.B., cu sediul în București, B-dul Carol I nr. 12, Sectorul 3 reprezentat prin doamna director executiv [REDACTED], numită prin Ordinul Președintelui Institutului Național de Statistică nr.1717/29.12.2022

și

2. **Sindicatul din Institutul Național de Statistică București**, denumit în continuare S.I.N.S.B., cu sediul în București, B-dul Libertății nr. 16, sectorul 5, **afiliat la Federația Natională a Sindicatelor din Administrație** cu reprezentativitate la nivel de sector de activitate, "Administrație publică, Activități ale organizațiilor și organismelor extrateritoriale" în baza sentinței civile nr. **DECIZIA CIVILĂ Nr. 1208/Ap/2022**, pronunțată în Dosarul nr. 601/62/2022, reprezentat legal prin Președinte [REDACTED]

## CAPITOLUL I

### DISPOZIȚII GENERALE

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

**(2)** D.R.S.M.B., ca angajator, recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, precum și libertatea de opinie a fiecărui funcționar public, conform reglementărilor legale în vigoare.

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

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

**(4)** În situația în care intervin reglementări legale mai favorabile funcționarilor publici, prevederile prezentului Acord vor fi adaptate la acestea prin act adițional.

**Art. 2** - Clauzele prezentului Acord produc efecte asupra tuturor funcționarilor publici din cadrul D.R.S.M.B.

**Art. 3 - (1)** Prezentul Acord se încheie până la închiderea exercițiului bugetar pentru anul 2023, poate fi modificat și/sau completat cu acte adiționale ca urmare a acordului de voință al părților în condițiile legii, și produce efecte de la data înregistrării la D.R.S.M.B.

(2). Orice modificare a conținutului prezentului Acord se face cu acordul ambelor părți și se aduce la cunoștința persoanelor interesate, în termen de 15 zile calendaristice de la data modificării prin act adițional. Actul adițional se aduce la cunoștință publicului cu respectarea prevederilor art. 27 alin. (4) din H.G. nr. 302/2022.

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

(4) Modificările aduse acordului produc aceleași efecte ca și acordul, de la data înregistrării la sediul D.R.S.M.B.

(5) La cererea S.I.N.S.B., cu cel puțin 5 zile înaintea datei începerii negocierilor pentru modificarea prezentului Acord, D.R.S.M.B. va furniza, în condițiile legii, informațiile necesare în acest sens.

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

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

(8) D.R.S.M.B. va asigura intrarea în instituție, în conformitate cu Regulamentul intern, a eventualilor terți care, conform opțiunii S.I.N.S.B., îl pot asista, potrivit art. 28 alin. (3) din Hotărârea Guvernului nr. 302/2022.

(9) Indiferent de schimbările survenite în ceea ce privește conducerea managerială a D.R.S.M.B. și/sau conducerea S.I.N.S.B., în toate situațiile de reorganizare a celor două persoane juridice, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul Acord se transmit noilor subiecți de drept rezultați din aceste operațiuni juridice, cu excepția cazului în care legea prevede altfel.

**Art. 4** - Prezentul Acord se aduce la cunoștința publicului din oficiu, prin afișare la sediul D.R.S.M.B., în locurile special amenajate în acest scop, și pe pagina de internet a D.R.S.M.B., prin publicarea lui la secțiunea dedicată informațiilor de interes public.

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

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

(3) Împuterniciții organelor de conducere ale D.R.S.M.B., precum și ai S.I.N.S.B. vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate prevederile prezentului Acord.

**Art. 6** - Prezentul Acord încetează în cazurile prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 302/2022.

**Art. 7 - (1)** În cazul în care D.R.S.M.B. se reorganizează, conducerea D.R.S.M.B. va informa și consulta sindicatul în condițiile prevăzute de lege pentru a se asigura o protecție corespunzătoare a funcționarilor publici.

**(2)** La cererea S.I.N.S.B. și cu acordul scris al membrilor acestuia, D.R.S.M.B. - în calitate de angajator - va reține și va vira S.I.N.S.B. cotizația de sindicat pe statele lunare de plată. S.I.N.S.B. va comunica în scris D.R.S.M.B., ori de câte ori va fi necesar, schimbările survenite în numărul de membri și în componența nominală a acestora.

**Art. 8 - (1)** Funcționarii publici au obligația de a îndeplini în mod corespunzător toate sarcinile de serviciu, de a respecta dispozițiile superiorilor ierarhici și disciplina la locul de muncă, potrivit atât clauzelor prezentului Acord, cât și ale fișei postului și ale Regulamentului intern.

**(2)** Funcționarii publici cu funcții de conducere asigură repartizarea echitabilă a sarcinilor funcționarilor din subordine prin fișa postului, în funcție de pregătirea profesională a acestora și de complexitatea lucrărilor.

**Art. 9** - Funcționarii publici au dreptul de a susține concurs/examen de promovare în grad profesional/funcție/clasă, potrivit legii.

## CAPITOLUL II

### CONSTITUIREA ȘI FOLOSIREA FONDURILOR DESTINATE ÎMBUNĂTĂȚIRII CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

**Art. 10 - (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 condițiilor de muncă.

**(2)** D.R.S.M.B. va depune toate diligentele necesare pe lângă I.N.S. (ordonator secundar de credite) 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 S.I.N.S.B., la solicitarea acestuia.

**Art. 11** - D.R.S.M.B. va comunica la solicitarea S.I.N.S.B., modul de folosire a fondurilor destinate menținerii condițiilor la locul de muncă, potrivit legii.

**Art. 12 - (1)** D.R.S.M.B. împreună cu reprezentanții S.I.N.S.B., în cadrul unei comisii mixte, 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.

(2) Comisia mixtă este formată din reprezentanți ai conducerii D.R.S.M.B. și ai S.I.N.S.B., constituită paritar.

**Art. 13** – 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.

**Art. 14** - Părțile convin să facă eforturi în promovarea unui climat normal de muncă la nivelul D.R.S.M.B., cu respectarea prevederilor legale și ale prezentului Acord.

### CAPITOLUL III

#### SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

**Art. 15 - (1)** Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat având drept scop îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă.

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

a) măsurile prevăzute să vizeze ameliorarea condițiilor de muncă;

b) în elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă D.R.S.M.B. se consultă cu S.I.N.S.B. precum și cu Comitetul de sănătate și securitate în muncă.

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

**Art. 16 - (1)** În vederea îndeplinirii obiectivelor prevăzute în articolul precedent, D.R.S.M.B. ca angajator, trebuie să dețină o evaluare a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă, care să fie disponibilă spre consultare în condițiile Legii nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Pe baza evaluării prevăzute la aliniatul precedent, D.R.S.M.B. întocmește planuri de prevenire și protecție, pentru care vor depune pe lângă I.N.S. (ordonator secundar de credite) diligențele necesare prevederii resurselor financiare necesare, în condițiile Legii nr.319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 17** - Activitatea de sănătate și securitate la locul de muncă va fi realizată de salariatul DRSMB cu atribuții în fișa postului de realizare a activităților de prevenire și protecție, în vederea aplicării legislației în vigoare privind securitatea și sănătatea în muncă.

**Art. 18 - (1)** D.R.S.M.B. va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății funcționarilor publici, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

(2) Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților sau ale altor cazuri de forță majoră, precum și a situațiilor în care este periclitată sănătatea sau viața unor persoane, fiecare funcționar public, indiferent de funcția sau de postul pe care îl ocupă, are obligația de a participa la toate acțiunile programate în acest domeniu.

**Art. 19 - (1)** Locurile de muncă pot fi cu condiții normale sau locuri de muncă cu condiții deosebite stabilite potrivit reglementărilor legale în vigoare.

(2) Sunt încadrate în condiții deosebite locurile de muncă stabilite pe baza criteriilor și metodologiei prevăzute de legislația în vigoare la data încadrării acestora.

**Art. 20 - (1)** Părțile sunt de acord că nici o măsură de sănătate și securitate a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de funcționarii publici.

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

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

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

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

**Art. 21 -** În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, conducerea D.R.S.M.B. în calitate de angajator va lua cel puțin următoarele măsuri:

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

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

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

**Art. 22 - (1)** D.R.S.M.B. în calitate de angajator se obligă ca, cel puțin o dată pe an să organizeze examinarea medicală gratuită a angajaților, în scopul de a constata dacă sunt apți pentru activitatea din postul pe care îl ocupă precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Cheltuielile necesare examinării vor fi suportate de angajator.

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

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

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

**Art. 23 (1)** Grupurile sensibile la riscuri specifice, cum ar fi: femeile gravide, lehuzele sau femeile care alăptează, tinerii, precum și persoanele cu dizabilități, trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific.

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

**Art. 24** - D.R.S.M.B. în calitate de angajator se obligă să nu refuze angajarea sau menținerea în muncă a persoanelor cu dizabilități, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

**Art. 25** - În cazul recomandărilor medicale, D.R.S.M.B. în calitate de angajator va asigura mutarea funcționarilor publici în altă funcție publică în funcție de posibilitățile instituției, la cererea funcționarului și cu aprobarea șefului unde va fi mutat.

**Art. 26** - În cazul unor accidente de muncă și boli profesionale suferite de funcționarii publici aflați în raporturi de serviciu cu D.R.S.M.B., în situația în care se face dovada unor prejudicii care nu sunt acoperite prin prevederile Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în mod subsidiar și complementar, intră în funcțiune răspunderea civilă, potrivit dreptului comun.

**Art. 27 - (1)** D.R.S.M.B. , în calitate de angajator, va finanța întregul ansamblu de activități legate de sănătatea și securitatea în muncă, potrivit obligațiilor ce îi revin din legislația din domeniu și din prezentul Acord.

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

**Art. 28** - D.R.S.M.B. în calitatea sa de angajator se obligă să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare angajat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

## CAPITOLUL IV

### PROGRAMUL ZILNIC DE LUCRU

**Art. 29** - Durata normală a timpului de lucru este de 40 de ore pe săptămână cu două zile de repaus, de regulă sâmbăta și duminica. Cele 40 de ore pe săptămână sunt repartizate astfel:

- Luni, marți, miercuri, joi câte 8 ore și jumătate/zi,
- Vineri câte 6 ore/zi.

**Art. 30** - Începerea și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul intern al D.R.S.M.B.

**Art. 31 - (1)** Orele prestate la solicitarea angajatorului peste programul normal de lucru și în zilele nelucrătoare constituie muncă suplimentară.

(2) Funcționarii publici pot fi chemați să presteze muncă suplimentară numai cu consimțământul lor, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor unui accident.

**Art. 32 - (1)** Munca suplimentară se compensează conform legislației în vigoare.

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

**Art. 33** - Compensarea cu timp liber corespunzător se realizează în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

**Art. 34** - Funcționarii publici al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții, vor beneficia de drepturile prevăzute în legislația în vigoare.

**Art. 35** - În fiecare săptămână, funcționarul public are dreptul la 2 zile consecutive de repaus săptămânal. Repausul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.

**Art. 36** - Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, conform legii.

**Art. 37** - Funcționarii publici pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru – programe individualizate de muncă – în condițiile art. 118 din Codul Muncii. D.R.S.M.B. ca angajator, va analiza cererea și o va aproba potrivit prevederilor din Regulamentul Intern aprobat.

**Art. 38 - (1)** Funcționarii publici 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:

- până la 10 ani - 21 zile lucrătoare,
- peste 10 ani - 25 zile lucrătoare.

(2) Având în vedere adresa Ministerului Muncii și Solidarității Sociale nr. 6077/RG/877/DGJ/24.03.2022, înregistrată la I.N.S. sub nr. 101256/31.03.2022, funcționarii publici au dreptul în fiecare an la 10 zile lucrătoare de concediu de odihnă suplimentar plătit, acordat ca urmare a desfășurării activității în condiții de muncă vătămătoare, pe baza determinărilor efectuate potrivit legii.

**Art. 39 - (1)** Pe durata concediului de odihnă, funcționarii publici vor primi o indemnizație care se calculează conform prevederilor legale în vigoare.

(2) La solicitarea angajatului, indemnizația de concediu se plătește înainte de plecarea în concediu cu cel puțin 5 zile.



**(3)** Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

**Art. 40** - În cazul în care programarea concediului se face fracționat, conducătorul instituției publice este obligat să stabilească programarea astfel încât una dintre fracțiuni să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare, neîntreruptă. La solicitarea motivată a funcționarului public, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 15 zile lucrătoare.

**Art. 41** - Funcționarii publici au dreptul la zile de concediu plătit, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații potrivit legii.

**Art. 42** - Funcționarii publici au dreptul la concediu fără plată, potrivit legii.

## CAPITOLUL V

### PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ

**Art. 43 (1)** Formarea profesională a funcționarilor publici implică procesul de instruire de tip formare continuă, destinat dezvoltării de competențe și abilități determinate, în vederea îmbunătățirii calității activităților profesionale individuale desfășurate în exercitarea prerogativelor de putere publică.

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

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

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

- a) programe de formare organizate și desfășurate de către furnizorii de formare profesională, finalizate cu certificat de participare sau, după caz, diplomă de absolvire;
- b) programe de formare organizate și desfășurate sau, după caz, aprobate de angajatori în cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- c) programe de formare organizate și desfășurate în cadrul implementării de proiecte cu finanțare externă;
- d) alte forme de pregătire profesională prevăzute de lege.

**Art. 44- (1)** La nivelul D.R.S.M.B., se stabilesc programele anuale, în condițiile legii, privind formarea profesională, ținând seama de cel puțin următoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare, cheltuielile pentru această activitate a angajaților urmând să fie suportate de D.R.S.M.B.

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

(2) Planul anual de perfecționare profesională va fi adus la cunoștința tuturor funcționarilor publici în termen de 3 zile de la adoptare, prin postarea pe folderul Intranet al D.R.S.M.B.

(3) La stabilirea Planului anual de perfecționare profesională, Conducerea D.R.S.M.B. și Sindicatul din Institutul Național de Statistică București vor adopta măsurile necesare pentru asigurarea accesului la instruire a tuturor categoriilor de personal, în mod echitabil, prioritar, în conformitate cu obiectivele postului și cu activitățile din fișa postului.

**Art. 45 - (1)** Planul anual de perfecționare profesională se întocmește astfel încât să fie asigurată utilizarea eficientă a bugetului stabilit pentru instruire (aprobat de către INS, ordonator secundar de credite) , necesitățile perfecționării identificate de serviciile și compartimentele din cadrul D.R.S.M.B, astfel încât să asigure utilizarea echilibrată a resurselor financiare aprobate/alocate de I.N.S., păstrarea proporțiilor între diferitele compartimente și specificul activității, după stabilirea sumelor ce pot fi folosite în acest sens prin bugetul D.R.S.M.B. alocat formării profesionale.

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

## CAPITOLUL VI

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

**Art. 46** - D.R.S.M.B. are obligația asigurării protecției stabilite de lege pentru reprezentanții aleși în organele de conducere ale organizației sindicale.

**Art. 47** - De comun acord, anual, D.R.S.M.B. și S.I.N.S.B. vor permite funcționarilor publici membri de sindicat să urmeze cursuri de pregătire pe teme de relații de muncă, organizate de federația sindicală la care sunt afiliați, fără să suporte cheltuielile acestor cursuri și fără plata drepturilor salariale.

**Art. 48** - D.R.S.M.B., recunoaște dreptul reprezentanților S.I.N.S.B. de a verifica în condițiile

legii modul în care sunt respectate drepturile funcționarilor publici prevăzute în prezentul Acord.

**Art. 49** - D.R.S.M.B. și reprezentanții S.I.N.S.B. își vor comunica reciproc și în timp util toate problemele de interes reciproc din domeniul raporturilor de serviciu.

**Art. 50 - (1)** D.R.S.M.B. și S.I.N.S.B. se recunosc ca parteneri permanenți de dialog social.

**(2)** La solicitarea S.I.N.S.B., trimestrial, poate avea loc o întâlnire între reprezentanții Sindicatului și Conducerea D.R.S.M.B., ca semnatori ai prezentului Acord, pentru a analiza și decide asupra problemelor de interes pentru fiecare parte. Fiecare parte va informa cu 5 zile lucrătoare înainte asupra problemelor ce urmează a fi abordate.

**Art. 51 (1)** 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.

**(2)** Persoanele alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale beneficiază de protecție, conform dispozițiilor alin. (1), pe perioada mandatului.

**Art. 52 - (1)** În situația în care funcționarii publici care au calitatea de ordonatori de credite sunt aleși în organele de conducere a organizațiilor sindicale, aceștia au obligația ca în termen de 15 zile de la alegerea în organele de conducere ale organizațiilor sindicale să opteze pentru una dintre cele două funcții. În cazul în care funcționarul public optează pentru desfășurarea activității în funcția de conducere în organizațiile sindicale, raporturile de serviciu ale acestuia se suspendă pe o perioadă egală cu cea a mandatului în funcția de conducere din organizația sindicală.

**(2)** Pentru funcționarul public, pe perioada în care acesta este ales în organul de conducere și este salarizat de organizația sindicală, raportul de serviciu se suspendă de drept.

**(3)** Pe durata suspendării conform dispozițiilor alin. (2), angajatorii sunt obligați să păstreze funcția și locul de muncă, iar funcționarii beneficiază de vechime în muncă și în specialitate, în condițiile legii. Pe postul respectiv, angajatorul poate numi, în condițiile legii, o altă persoană, numai pe durată determinată.

**(4)** Perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală constituie vechime în muncă.

**(5)** D.R.S.M.B. în calitatea sa de angajator nu poate verifica activitatea sindicală și nici actele care decurg din această activitate.

**Art. 53** - Conducerea S.I.N.S.B. are acces cu prioritate, în măsura posibilităților, la Conducerea D.R.S.M.B., pentru rezolvarea problemelor urgente privind activitatea sindicală.

**Art. 54 – (1)** În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii,

sindicatul și D.R.S.M.B. au obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul D.R.S.M.B. și să asigure funcționarea acestuia în cazul în care sunt urgențe.

(2) Salariaților DRSMB le este recunoscut dreptul la grevă, în condițiile legii. Pe durata grevei aceștia nu beneficiază de salarii și alte drepturi salariale potrivit legislației în vigoare.

**Art. 55 - (1)** Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă, cu respectarea prevederilor legii, ale prezentului Acord, ale regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor funcționarilor publici și membrilor de sindicat.

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

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

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

**Art. 56** - La acordarea recompenselor, primelor și sporurilor prevăzute de lege este interzisă orice formă de discriminare pe criteriul apartenenței sindicale.

## **CAPITOLUL VII DISPOZIȚII FINALE**

**Art. 57** - Prin prezentul Acord se prevăd acțiuni comune D.R.S.M.B. - Sindicat pentru organizarea activităților cultural-sociale și a celor privind sănătatea funcționarilor publici.

**Art. 58** - Ziua Statisticianului va fi sărbătorită prin activități stabilite de comun acord.

**Art. 59** - Părțile vor conveni să susțină prin toate mijloacele și la toate nivelurile dreptul la majorarea salarială.

**Art. 60** - Toate drepturile salariale cuvenite angajaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale D.R.S.M.B.

**Art. 61** - La angajarea funcționarilor publici și la stabilirea salariului nu pot fi făcute discriminări pe criterii politice, apartenența sindicală, etnice, religioase, de vârstă, sex, orientare sexuală, de stare materială sau de rudenie.

**Art. 62 - (1)** Părțile semnatare ale Acordului recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru angajați, dreptul la libertatea de opinie.

(2) D.R.S.M.B. în calitate de angajator va adopta o poziție neutră și imparțială față de S.I.Ț.S.B.

**Art. 63 - (1)** La ședințe operative sau dezbateri din cadrul D.R.S.M.B., în care se supun discuției sau se adoptă măsuri referitoare la problemele de interes profesional, economic, organizatoric, social, cultural sau sportiv, D.R.S.M.B. poate invita reprezentanții sindicatului.

**(2)** Înștiințarea reprezentanților sindicatului se va face în timp util, odată cu comunicarea ordinii de zi, prin e-mail sau prin document scris, ținând cont de structura ierarhică a conducerii S.I.N.S.B.

**Art. 64** - S.I.N.S.B. poate desemna membri în comisiile de concurs, comisiile de contestație și în comisiile de examinare, în condițiile legii.

**Art. 65** - În cadrul D.R.S.M.B. funcționează conform legii următoarele comisii/comitete cu caracter permanent:

- a) Comisia paritară;
- b) Comisia de disciplină;
- c) Comitetul pentru Sănătate și Securitate în Muncă.

**Art. 66** - Comisia paritară funcționează conform Hotărârii Guvernului nr. 302/2022. În exercitarea atribuțiilor sale, comisia paritară emite avize consultative scrise și motivate.

**Art. 67** - Comisia de disciplină, constituită conform legii, la nivelul D.R.S.M.B., are competența de a analiza faptele funcționarilor publici sesizate ca abateri disciplinare și de a propune modul de soluționare, prin individualizarea sancțiunii disciplinare aplicabile sau clasarea sesizării, după caz.

**Art. 68** - Comitetul pentru Sănătate și Securitate în Muncă funcționează conform Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare și Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 69** - D.R.S.M.B. asigură informarea fiecărui angajat cu privire la conținutul Regulamentului intern prin postare pe Intranet și prin afișare la sediul instituției.

**Art. 70** - Conflictul de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu sau a prezentului Acord vor fi soluționate de către instanțele judecătorești competente.

**Art. 71 - (1)** Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă la nivelul instituției, cu respectarea prevederilor legii și ale prezentului Acord.

**(2)** Nerespectarea prevederilor prezentului Acord duce S.I.N.S.B. în situația declanșării conflictului de muncă, în conformitate cu prevederile legale.

**Art. 72** - Funcționarii publici au dreptul la primirea voucherelor de vacanță, a indemnizației de hrană și a sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare, în condițiile legii.

**Art. 73** - Toate prevederile prezentului Acord se subsumează prevederilor legale aplicabile.

**Art. 74** - Prezentul Acord se încheie în două exemplare în original câte unul pentru fiecare parte, ambele cu aceeași putere juridică. O copie a Acordului încheiat în condițiile legii se transmite comisiei paritare.

## **PĂRȚILE SEMNATARE**

**Direcția Regională de Statistică a  
Municipiului București,**

reprezentat de  
doamna director executiv

**Sindicatul din Institutul Național de  
Statistică București,**

reprezentat de  
domnul Președinte



SINSB. 3397/26.06.2023

## ACT ADIȚIONAL Nr. 1

la ACORDUL COLECTIV nr. 3593/25.05.2023 pentru anul 2023

**Direcția Regională de Statistică a Municipiului București** în calitate de angajator, denumit în continuare D.R.S.M.B., cu sediul în București, B-dul Carol I nr. 12, Sectorul 3, reprezentat prin doamna director executiv [REDACTED], numită prin Ordinul Președintelui Institutului Național de Statistică nr.1717/29.12.2022

și

**Sindicatul din Institutul Național de Statistică București**, denumit în continuare S.I.N.S.B., cu sediul în București, B-dul Libertății nr. 16, sectorul 5, afiliat la **Federația Națională a Sindicatelor din Administrație**, cu reprezentativitate la nivel de sector de activitate, "Administrație publică, Activități ale organizațiilor și organismelor extrateritoriale" în baza sentinței civile nr. **DECIZIA CIVILĂ Nr. 1208/Ap/2022**, pronunțată în Dosarul nr. 601/62/2022, reprezentat legal prin Președinte [REDACTED],

au convenit următoarele:

**Art.I.** Se înlocuiește art. 25 din Acordul Colectiv nr.3593 din 25.05.2023 și are următorul conținut:

*"Art. 25 – La solicitarea funcționarului public, în cazul în care starea sănătății dovedită pe baza unui examen de specialitate, nu îi mai permite desfășurarea activității în acel compartiment/serviciu, DRSMB va analiza posibilitatea mutării într-un alt compartiment/serviciu, în condițiile prevăzute în OUG nr.57/2019, dacă funcționarul public în cauză este apt profesional să îndeplinească atribuțiile care îi revin."*

**Art.II.** Se înlocuiește art. 33 din Acordul Colectiv nr.3593 din 25.05.2023 și are următorul conținut:

*"Art. 33. Compensarea cu timp liber corespunzător se realizează în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia."*

**Art.III.** Se înlocuiește art. 44 alin.(1) lit.b) din Acordul Colectiv nr.3593 din 25.05.2023 și are următorul conținut:

*”b) 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; funcționarii publici care au urmat forme de perfecționare profesională, ale căror raporturi de serviciu încetează 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.”*

**Art.IV.** Celelalte prevederi ale Acordul Colectiv nr.3593 din 25.05.2023 rămân neschimbate.

**Art.V** - Prezentul Act Adițional se încheie în două exemplare în original câte unul pentru fiecare parte, ambele cu aceeași putere juridică. O copie a Actului Adițional încheiat în condițiile legii se transmite Comisiei Paritare.

## **PĂRȚILE SEMNATARE**

**Direcția Regională de Statistică a  
Municipiului București,**

reprezentată de

doamna director executiv

**Sindicatul din Institutul Național de  
Statistică București,**

reprezentat de

domnul Președinte