

Nr. 235909/22.07.2025

Nr. 22/22.07.2025

ACORD COLECTIV

În temeiul dispozițiilor art. 41 alin. (5) din Constituția României, art. 487 din O.U.G nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare și în conformitate cu dispozițiile legale prevăzute de:

- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului României 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;
- Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 36/2025 pentru stabilirea unor măsuri privind personalul plătit din fonduri publice;
- Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului României 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;
- Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 273/2004 privind procedura adopției, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului României nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici;
- Hotărârea Guvernului României 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;
- Ordonanța 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, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului României nr. 1364/2006 pentru aprobarea drepturilor și obligațiilor donatorilor de sânge;
- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea 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;



- Ordinul președintelui ANFP nr. 1109/2022 pentru aprobarea formatului standard, a termenelor și modalității de transmitere a datelor privind comisiile paritare și acordurile colective, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale și Ministerului Sănătății nr. 2172/3829/2022 privind acordarea concediului de îngrijitor.

noi, părțile:

A. Municipiul Craiova, persoană juridică, cu sediul în municipiul Craiova, str. A.I. Cuza, nr. 7, județul Dolj, cod fiscal 4417214, tel. 0251/416235, reprezentat prin primar – **Lia-Olguța Vasilescu**, în calitate de ordonator principal de credite și **Angajator**;

și

B. Funcționarii publici din cadrul Primăriei Municipiului Craiova, prin **Sindicatul Independent al Administrației Publice**, denumit în continuare **SIAP**, cu sediul în municipiul Craiova, bld. Nicolae Titulescu, nr. 106, bl. 23, sc. 2, ap. 9, CIF 49185548, reprezentat legal prin domnul **Gâlea Ionuț Cristian**, în calitate de **Președinte**;

de comun acord, am hotărât să încheiem prezentul Acord Colectiv, cu respectarea următoarelor clauze:

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1 Acordul Colectiv este convenția încheiată între Angajator pe de o parte și Salariați, reprezentați de Sindicat de cealaltă parte, cuprinzând, potrivit art. 487 alin. 1 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare, măsuri 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.

Art. 2 Părțile semnatare recunosc și acceptă că sunt egale și libere în negocierea prezentului acord colectiv, denumit în continuare Acord și se obligă să respecte prevederile acestuia, în condițiile legislației aplicabile.

Art. 3 Scopul încheierii lui este promovarea unor relații echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prevenirea sau limitarea conflictelor de muncă, ori evitarea declanșării grevelor.

Art. 4 (1) Prezentul Acord se încheie pe perioadă determinată și va produce efecte începând cu data de 22.07.2025, dată la care expiră Acordul colectiv anterior, și până la sfârșitul exercitiului financiar, respectiv 31.12.2025.

(2) Înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile pot conveni asupra prelungirii valabilității acestuia până la aprobarea bugetului Primăriei Municipiului Craiova din anul următor semnării Acordului, prin încheierea unui act adițional.

Art. 5 Interpretarea Acordului se realizează prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor de drept comun.

Art. 6 Prezentul Acord se aduce la cunoștința salariaților din oficiu, prin afișare pe pagina de internet a instituției, prin publicarea acestuia la secțiunea dedicată informațiilor de interes public.

Art. 7 Executarea Acordului este obligatorie pentru ambele părți. Neîndeplinirea obligațiilor asumate atrage răspunderea civilă și, după caz, disciplinară a părților care se fac vinovate de aceasta.



Art 8 (1) Orice modificare a conținutului prezentului Acord se face doar prin act adițional, cu consimțământul ambelor părți și se aduce la cunoștință persoanelor interesate și publicului, în termen de 15 zile calendaristice de la data modificării, cu respectarea procedurii prevăzute la art. 27 alin. (4) din H.G. nr. 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.

(2) Solicitarea 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.

(3) Modificările aduse Acordului produc aceleași efecte ca și Acordul, de la data înregistrării în cadrul Primăriei Municipiului Craiova.

Art. 9 Suspendarea Acordului are loc potrivit legii.

Art. 10 Prezentul Acord încetează în cazurile prevăzute de art. 29 din H.G. 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.

Art. 11 Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Acord nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili potrivit prevederilor legale.

Art. 12 Clauzele prezentului Acord produc efecte pentru toți salariații actuali (funcționari publici) și pentru cei nou angajați din cadrul Primăriei municipiului Craiova. În situația în care intervin reglementări legale mai favorabile funcționarilor publici, acestea se aplică cu prioritate față de prevederile prezentului Acord.

Art. 13 (1) La cererea SIAP, cu cel puțin 5 zile înaintea datei începerii negocierilor pentru modificarea prezentului Acord, Primăria Municipiului Craiova va furniza, în condițiile art. 97-98 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare și ale art. 22-30 coroborate cu art. 6 alin. (3) din H.G. nr. 302/2022, informațiile necesare în acest sens.

(2) La negocierea, încheierea ori modificarea Acordului, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriilor opțiuni, cu condiția semnării de către terța parte a unui angajament de confidențialitate.

(3) Primăria Municipiului Craiova va asigura intrarea în instituție, în conformitate cu regulamentul intern al instituției, a eventualilor terți care, conform opțiunii SIAP, îl pot asista, potrivit prevederilor art. 28 alin.

(3) din H.G. 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.

Art. 14 În cazul în care Primăria Municipiului Craiova se reorganizează, conducerea instituției va informa și va consulta SIAP, în condițiile prevăzute de lege, pentru a se asigura o protecție corespunzătoare a funcționarilor publici.

Art. 15 Indiferent de schimbările survenite în ceea ce privește conducerea Primăriei Municipiului Craiova și/sau conducerea Sindicatului Independent al Administrației Publice, în toate situațiile de reorganizare ale 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. 16 (1) La cererea SIAP și cu acordul scris al membrilor acestuia, Municipiul Craiova, în calitate de angajator, va reține și vira Sindicatului Independent al Administrației Publice, cotizația de sindicat pe statele lunare de plată, în cuantumul comunicat anual.

(2) Sindicatul va comunica în scris Municipiului Craiova, ori de câte ori va fi necesar, schimbările survenite, cu privire la numărul de membri și componența nominală a acestora.

Art. 17 Conducerea Primăriei Municipiului Craiova consultă Comisia paritară în toate cazurile în care inițiază proiecte de acte normative, cu incidență asupra prevederilor prezentului Acord, în condițiile art. 13 din Hotărârea Guvernului nr. 302/2022.

Art. 18 Salariații, funcționari 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 Regulamentului de Organizare și Funcționare, ale



Regulamentului intern, ale fișei postului și al altor norme interne aplicabile, aprobate prin dispoziția conducătorului instituției.

CAPITOLUL II

CONSTITUIREA ȘI FOLOSIREA FONDURILOR DESTINATE ÎMBUNĂTĂȚIRII CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Art. 19 (1) Părțile semnatare se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea menținerii, în permanentă, a unui climat de muncă corespunzător și îmbunătățirii condițiilor de muncă.

(2) Primăria Municipiului Craiova va depune toate diligentele necesare pentru ca în proiectul de buget să fie prevăzute fonduri destinate menținerii și/sau îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă.

(3) Angajatorul va aloca fondurile necesare oferirii de vouchere de vacanță, indemnizație de hrană, alte drepturi bănești, de care pot beneficia funcționarii publici, conform prevederilor legale în vigoare.

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

Art. 20 Primăria Municipiului Craiova va comunica, la solicitarea SIAP, modul de folosire a fondurilor destinate menținerii condițiilor la locul de muncă, potrivit legii.

Art. 21 Părțile semnatare vor întreprinde demersuri în vederea respectării tuturor drepturilor reglementate prin actele normative în vigoare cu privire la condițiile de muncă, cu încadrarea în prevederile bugetare aprobate.

CAPITOLUL III

SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 22 (1) Primăria Municipiului Craiova asigură securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

(2) În vederea îndeplinirii obiectivelor, Primăria Municipiului Craiova, ca angajator, trebuie să dețină o evaluare a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă.

(3) Pe baza evaluării prevăzute la aliniatul precedent, instituția întocmește planul de prevenire și protecție, în condițiile Legii nr. 319/2006 a sănătății și securității în muncă, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 23 Activitatea de sănătate și securitate la locul de muncă va fi coordonată de Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă (CSSM), constituit conform HG nr. 1425/2006 privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 24 (1) În cadrul responsabilităților sale, Primăria Municipiului Craiova va lua măsurile necesare pentru:

a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;

b) prevenirea riscurilor profesionale;

c) informarea și instruirea lucrătorilor;

d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

(2) Primăria Municipiului Craiova va urmări adaptarea măsurilor prevăzute la alin. (1), ținând seama de modificarea condițiilor și pentru îmbunătățirea situațiilor existente.

(3) Măsurile prevăzute la alin. (1) și (2) se vor implementa pe baza următoarelor 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 posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;

- e. adaptarea la progresul tehnic;
- f. înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g. dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;
- h. adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;
- i. furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

Art. 25 (1) Primăria Municipiului Craiova 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 periclitate sănătatea sau viața unor persoane, fiecare salariat, indiferent de funcția sau de postul pe care îl ocupă, are obligația de a participa la toate acțiunile programate în acest domeniu.

Art. 26 (1) Locurile de muncă pot fi cu condiții normale sau locuri de muncă cu condiții de muncă periculoase sau vătămătoare, stabilite potrivit reglementărilor legale în vigoare.

Art. 27 (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 salariați.

(2) Municipiul Craiova, în calitate de angajator, va asigura informarea, testarea și perfecționarea profesională a angajaților, cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă și situații de urgență.

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

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

Art. 28 În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, conducerea Primăriei Municipiului Craiova va lua cel puțin următoarele măsuri, în limita posibilităților și a bugetului aprobat:

- a) amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- b) asigurarea condițiilor de mediu (microclimat, iluminat, zgomot, etc);
- c) amenajarea anexelor sociale ale locului de muncă (grupuri sanitare, băi, etc);
- d) organizarea de cursuri practice de prim-ajutor și de prevenire și gestionare a situațiilor de calamități determinate de cutremurele de pământ, susținute cu sprijinul unor specialiști în domeniile vizate;

Art. 29 În timpul delegărilor salariaților în alte localități, pentru eficientizarea scopurilor acestora, angajatorul va asigura transportul cu mijloacele auto ale instituției, iar în caz de imposibilitate efectivă de realizare a acestei obligații, transportul va fi asigurat cu alte mijloace de transport (fie cu mijloace de transport în comun, fie cu autoturismul utilizat de salariat, însă cu decontarea cheltuielilor de către angajator).

Art. 30 (1) Primăria Municipiului Craiova va asigura, cu încadrarea în bugetul alocat, fondurile necesare și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice, cu respectarea prevederilor H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare și ale H.G. nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare.

(2) Examinarea medicală a salariaților la angajare și periodic, se face prin unitățile sanitare de specialitate acreditate, respectiv cabinetele de medicina muncii în baza unor raporturi contractuale, iar examenul psihologic la angajare și cel anual se fac de către specialiști acreditați pe bază de contract. Se vor angaja numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor,

corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și care vor să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării.

(3) Examinarea medicală periodică a salariaților se face în scopul de a constata dacă salariații sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examenul medical este gratuit pentru salariați, iar cheltuielile ocazionate de examinare stabilite conform contractului se vor suporta de către Primăria Municipiului Craiova.

Art. 31 Grupurile sensibile la riscuri specifice, cum ar fi: femeile gravide, lăuzele sau femeile care alăptează, tinerii, precum și persoanele cu dizabilități, trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific.

Art. 32 (1) Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

(2) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(3) Femeile gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități, fără acordul lor scris.

(4) Pentru femeile gravide, începând cu luna a cincea, munca în timpul nopții este interzisă.

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

Art. 33 În baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.

Art. 34 (1) Primăria Municipiului Craiova acordă, la cerere, salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

(2) La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic.

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

Art. 35 Primăria Municipiului Craiova 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. 36 (1) Primăria Municipiului Craiova va trata cu maximă seriozitate orice sesizare a salariaților privind hărțuirea la locul de muncă, astfel cum este ea definită de Legea nr. 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Primăria Municipiului Craiova se obligă să implementeze orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al instituției de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(3) Orice salariat are dreptul de a fi asistat, la cerere, de către un reprezentant al SIAP al cărui membru este, în orice conflict ce apare în desfășurarea relațiilor de muncă.

Art. 37 (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, Primăria Municipiului Craiova va asigura prin bugetul local sumele necesare pentru condițiile optime de muncă, respectiv dotări și echipamente de sănătatea și securitatea muncii adecvate.

(2) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, prin intermediul compartimentelor de specialitate și a tuturor șefilor structurilor funcționale, Primăria Municipiului Craiova va asigura:

- a. efectuarea instructajelor privind sănătatea și securitatea în muncă la angajare, instructaj introductiv-general, la locul de muncă, periodic, suplimentar și la schimbarea locului de muncă;
- b. verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birouri;

- c. verificarea periodică a instalațiilor de gaze naturale, prin firme autorizate, precum și întreținerea centralelor termice și a instalațiilor de încălzire, potrivit contractelor;
- d. echipamentul de securitate și sănătate a muncii necesar, atât pentru sezonul rece cât și pentru perioada de vară, pentru anumite categorii de personal, specific activității desfășurate;
- e. măsurile minimale stipulate de O.U.G. nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă.

Art. 38 (1) Primăria Municipiului Craiova va finanța întreg ansamblul de activități legate de sănătatea și securitatea în muncă, potrivit obligațiilor ce îi revin din legislația din domeniu și din prezentul Acord.

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

Art. 39 Fiecare lucrător își va desfășura activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

Art. 40 Primăria Municipiului Craiova va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, a salariaților afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului specialist funcție de posibilitățile instituției.

Art. 41 Conducerea Primăriei Municipiului Craiova are obligația, prin șefii de servicii și direcții, să asigure o organizare rațională a muncii în funcție de profilul activității.

CAPITOLUL IV PROGRAMUL ZILNIC DE LUCRU

Art. 42 Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor legislației în vigoare.

Art. 43 (1) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.

(2) Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.

(3) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii de lucru este inegală, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână, cu două zile consecutive repaus. Salariații Primăriei Municipiului Craiova au dreptul la pauză de masă de 30 de minute, care se include în programul de muncă, fără a fi afectat programul de lucru cu publicul, acolo unde este cazul, prin grija șefului de departament. Unele categorii de angajați pot avea durate normale de lucru reduse, în conformitate cu legislația în vigoare.

(4) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(5) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

Art. 44 (1) Programul de lucru, ora de începere și terminare a acestuia sunt stabilite prin dispoziția Primarului.

(2) Nerespectarea programului de lucru de către salariați, dă dreptul angajatorului să aplice sancțiuni disciplinare, inclusiv încetarea disciplinară a raportului de serviciu. Aceste măsuri vor fi luate după cercetarea prealabilă și la propunerea comisiei de disciplină, respectându-se procedura legală.

(3) Programul de lucru pentru personalul angajat în aparatul de specialitate al Primarului Municipiului Craiova este stabilit, după cum urmează:

a) pentru personalul din aparatul de specialitate al Primarului Municipiului Craiova care nu desfășoară activitate de relații cu publicul:

- în zilele de luni - joi, în intervalul orar 08:00 - 16:30;



-în ziua de vineri, în intervalul orar 08:00 - 14:00;

b) pentru personalul care desfășoară activitate de relații cu publicul din cadrul Direcției Relații Publice și Management Documente, din aparatul de specialitate al Primarului Municipiului Craiova:

-în zilele de luni, marți, joi și vineri, în intervalul orar 08:30 - 16:30;

-în ziua de miercuri, în intervalul orar 08:30 - 18:30;

c) pentru personalul care desfășoară activitate de relații cu publicul din cadrul Direcției Impozite și Taxe din aparatul de specialitate al Primarului Municipiului Craiova:

1. -la sediul din str. Târgului nr. 26:

-în zilele de luni, marți, joi și vineri, în intervalul orar 08:30 - 16:30;

-în ziua de miercuri, în intervalul orar 08:30 - 18:30;

2. -pentru personalul care își desfășoară activitatea la punctele de colectare din Municipiul Craiova, programul de lucru se stabilește de către directorul executiv al Direcției Impozite și Taxe, în funcție de necesitățile intervenite în activitatea direcției, cu respectarea duratei normale a timpului de lucru, prevăzută de legislația în vigoare.

d) pentru personalul din cadrul Direcției de Evidență a Persoanelor:

-în zilele de luni, marți, joi și vineri, în intervalul orar 08:00 - 16:00;

-în ziua de miercuri, în intervalul orar 08:00 - 18:00.

Art. 45 (1) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durată normală a timpului zilnic de lucru, vor fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture, cu condiția respectării dispozițiilor legale în vigoare.

(2) În acest caz, repartizarea programului de lucru se face conform graficului de lucru întocmit de către superiorul ierarhic, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare, privitoare la timpul de muncă și timpul de odihnă și va fi adus la cunoștința salariaților prin grija acestuia.

Art. 46 Orele prestate la solicitarea Primăriei Municipiului Craiova, peste programul de lucru stabilit de instituție sau în zilele de sărbătoare legală ori declarate nelucrătoare sunt ore suplimentare.

Art. 47 (1) Salariații Primăriei Municipiului Craiova pot fi chemați să presteze muncă suplimentară numai cu consimțământul lor, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor legale este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(3) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

Art. 48 (1) Toți angajații au dreptul, în condițiile legii, la concediu de odihnă anual plătit, la concedii medicale și la alte concedii reglementate de normele aferente în vigoare.

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

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

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

(5) Concediul de odihnă se acordă, conform legii, în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează:

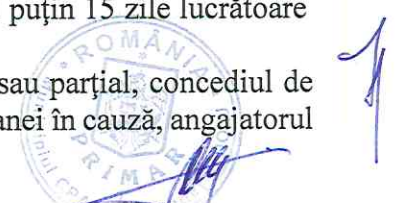
- 21 zile lucrătoare – pentru salariații cu până la 10 ani vechime;
- 25 zile lucrătoare – pentru salariații cu peste 10 ani vechime.

(6) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(7) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

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

(9) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul



este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni, începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

Art. 49 (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat în condițiile legii.

(2) Pentru efectuarea unor lucrări care nu suportă amânare, salariatul poate fi rechemat din concediul de odihnă. Rechemarea se realizează în scris, de superiorul ierarhic, aprobată de conducerea instituției.

Art. 50 (1) În cazul în care ambii soți lucrează în cadrul Primăriei Municipiului Craiova, aceștia au dreptul la efectuarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(2) În cazul în care salariatul are bilet de tratament/cazare achitat/ă, acesta va beneficia de concediu de odihnă în perioada în care are bilet/cazare achitat/ă, indiferent de programarea concediului.

Art. 51 La plecarea în concediu salariații au dreptul la indemnizația de concediu de odihnă, calculată și acordată potrivit legii.

Art. 52 Salariații Primăriei Municipiului Craiova pot beneficia de concediul de îngrijitor în situația în care o rudă sau o persoană care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului, în conformitate cu prevederile legislative în vigoare.

Art. 53 Primăria Municipiului Craiova acordă concediu paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare. Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 54 Salariații Primăriei Municipiului Craiova beneficiază de 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 prevăzută nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic. Recuperarea perioadei de absență de către salariat se va face în afara timpului normal de lucru, nefiind considerată muncă suplimentară, începând cu data revenirii la serviciu, câte 2 ore pe zi, în limita numărului de zile absentat.

Art. 55 (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite sau de altă natură, angajații au dreptul la zile libere plătite, prevăzute de lege, care nu se includ în durata concediului de odihnă, în următoarele situații:

- a) căsătoria salariatului: 5 zile (art. 24 HG 250/1992);
- b) căsătoria unui copil al salariatului: 3 zile (art. 24 HG 250/1992);
- c) nașterea unui copil al salariatului: 3 zile (art. 24 HG 250/1992);
- d) decesul soției/soțului salariatului, sau unei rude a salariatului de până la gradul al III lea ori a soțului/soției acestuia, inclusiv: 3 zile.
- e) control medical anual: 1 zi (art. 24 OUG 6/2007).
- f) donări de sânge: 1 zi (în ziua donării, art. 11 HG 1364/2006);
- g) chemări la Centrul Militar (pe bază de acte: pentru mobilizare, concentrare etc): 1 zi;
- h) pentru consultații prenatale - până la 16 ore lucrătoare pe lună (art. 15 din Ordonanța de urgență nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă);
- i) o zi de concediu plătit în ziua în care în timpul programului de lucru este chemat să se prezinte la organul de urmărire penală sau la instanță, în conformitate cu dispozițiile art. 273 alin.(2) din Legea nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală;
- j) rezolvarea unor probleme ivite în familia largă sau restrânsă a salariaților – în caz de accidentare sau îmbolnăvire gravă a unuia dintre membri familiei, în situația unor dezastre care au afectat domiciliul funcționarului public, al părinților acestuia, socrilor sau copiilor săi, pentru alte situații sau evenimente excepționale, de natură să justifice ziua liberă solicitată (art. 152 Codul Muncii): 5 zile.
- k) alte situații prevăzute de lege.

Art. 56 Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar (în conformitate cu art. 18 din HG nr. 250/1992 privind concediul de



odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare) cu o durată de 3 zile lucrătoare.

Art. 57 (1) Salariatele care urmează o procedură "in vitro" beneficiază anual de un concediu de odihnă suplimentar plătit, de 3 zile care se acordă în condițiile legii.

(2) Salariații, persoane cu handicap, nevăzătorii și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare.

Art. 58 Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raportului de serviciu, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

Art. 59 Salariații Primăriei Municipiului Craiova au dreptul la concedii fără plată, potrivit legislației în vigoare.

Art. 60 (1) Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.
(2) Angajații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii de studii/formare profesională, ce se pot acorda cu sau fără plată, în condițiile legii.

CAPITOLUL V FORMARE PROFESIONALĂ

Art. 61 Formarea profesională a salariaților implică procesul de instruire de tip formare continuă, destinat dezvoltării de competențe și abilități determinate, în vederea îmbunătățirii calității activităților profesionale individuale.

Art. 62 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.

Art. 63 Prin sintagma „formare specializată” se înțelege formarea profesională a funcționarilor publici destinată dezvoltării a 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.

Art. 64 Modalitățile de realizare a formării profesionale 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. 65 La nivelul Primăriei Municipiului Craiova, se stabilesc programele anuale privind formarea profesională, ținând seama de cel puțin următoarele:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare, cheltuielile pentru această activitate a angajaților urmând să fie suportate de Primăria Municipiului Craiova;
- b) personalul care urmează într-un an calendaristic programe de formare organizate în țară sau în străinătate, cu o durată cumulată mai mare de 90 de zile, este obligat să se angajeze în scris că va lucra în Primăria Municipiului Craiova o perioadă determinată, proporțional cu numărul zilelor de formare. Personalul care s-a angajat în scris că va lucra în Primăria Municipiului Craiova pentru o perioadă determinată și nu își respectă angajamentul este obligat la restituirea sumelor, în condițiile legii.

Art. 66 Planul anual de perfecționare profesională se întocmește, astfel încât să fie asigurată utilizarea eficientă a bugetului stabilit pentru instruire, necesitățile perfecționării identificate de

compartimentele din cadrul instituției, astfel încât să asigure utilizarea echilibrată a resurselor financiare alocate.

Art. 67 La stabilirea Planului anual de perfecționare profesională se pot utiliza situații statistice existente în ultimii 2 ani și vor avea prioritate acele programe care vin direct în întâmpinarea nevoilor de formare stabilite, cu durată scurtă și aplicabilitate imediată, în îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

Art. 68 Planul anual de perfecționare profesională, avizat conform art. 13 alin. (1) lit. b) din H.G. 302/2022 de către Comisia paritară legal constituită la nivelul Primăriei Municipiului Craiova, conține măsurile necesare pentru asigurarea accesului la instruire a tuturor categoriilor de personal, în mod echitabil, prioritar, în conformitate cu obiectivele instituției, obiectivele postului și cu activitățile din fișa postului.

CAPITOLUL VI

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

Art. 69 Primăria Municipiului Craiova are obligația asigurării protecției stabilite de Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare și Legea nr. 53/2003, republicată, Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, pentru reprezentanții aleși în organele de conducere ale SIAP.

Art. 70 (1) Sindicatul are dreptul să se întrunească în ședințe și să organizeze manifestări culturale în sălile de ședințe ale instituției, în mod gratuit.

(2) Angajatorul poate să asigure în incinta unității sau în alt loc convenit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatului, conform art. 22-23 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Sediul Sindicatului este stabilit conform statutului său.

Art. 71 (1) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului care lucrează în cadrul Primăriei Municipiului Craiova, în calitate de salariați au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 2 zile lucrătoare pentru activități sindicale, în condițiile art. 38 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare, modalitatea în care sunt utilizate aceste zile, fiind stabilită prin negociere directă cu conducerea unității.

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

Art. 72 (1) Componența organelor de conducere ale sindicatului și orice modificare a acesteia va fi adusă la cunoștința conducerii instituției.

Art. 73 (1) În timpul mandatului, membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatului nu li se poate modifica sau înceta raportul de serviciu pentru motive care privesc apartenența la organizațiile sindicale.

(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 obstrucționați, șicanați, amenințați pentru acțiunile și pozițiile acestora în activitatea sindicală pe care o desfășoară sau în legătură cu aceasta.

(4) Pe perioada în care persoana aleasă în organele de conducere este salarizată de SIAP raportul de serviciu se suspendă, iar aceasta își păstrează funcția și locul de muncă avute anterior, precum și vechimea în muncă respectiv în specialitate, în condițiile legii. Pe postul acesteia poate fi încadrată o altă persoană numai cu raport de serviciu pe perioadă determinată.

(5) Conducerea sindicatului are acces cu prioritate, în măsura posibilităților, la conducătorul instituției, pentru rezolvarea problemelor urgente privind activitatea sindicală.

Art. 74 Primăria Municipiului Craiova are obligația să pună la dispoziția conducerii SIAP pentru documentare și analize statistice, date cu privire la salarizarea personalului, sancțiuni, promovări, execuția

bugetară la anumite perioade, obiectivele instituției, etc. De asemenea, Angajatorul va comunica, la solicitarea Sindicatului, modul de folosire a fondurilor destinate menținerii și îmbunătățirii condițiilor de muncă, sănătății și securității în muncă, protecției sociale ori perfecționării profesionale.

Art. 75 (1) Președintele SIAP sau înlocuitorul de drept al acestuia va participa, ca invitat, la ședințele de conducere ale instituției care privesc orice aspect reglementat prin prezentul Acord.

(2) Inițierea unor proiecte de acte administrative cu privire la adoptarea unor măsuri organizatorice la nivelul instituției, inclusiv cele referitoare la acordarea drepturilor bănești ale salariaților, se va face numai cu consultarea SIAP, în condițiile legii.

CAPITOLUL VII DISPOZIȚII FINALE

Art. 76 (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 care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, prin prezentul Acord se convine ca plângerile individuale ale angajaților să fie soluționate pe cale amiabilă.

Art. 77 Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Acord vor fi incluse în bugetul de venituri și cheltuieli, care se aprobă de către Consiliul Local al Municipiului Craiova prin Hotărâre.

Art. 78 (1) Prezentul Acord a fost încheiat azi, 22.07.2025, în 2 (două) exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte semnatară, cu aceeași putere juridică.

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

ANGAJATOR

**PRIMAR
LIA-OLGUȚA VASILESCU**



**SINDICATUL INDEPENDENT AL
ADMINISTRAȚIEI PUBLICE**

**PREȘEDINTE
GÂLEA IONUȚ CRISTIAN**

A handwritten signature in blue ink, belonging to Gâlea Ionuț Cristian, is written over the printed name.