

ACORD COLECTIV

pe anul 2024

Înregistrat la Direcția Județeană de Statistică Sălaj cu nr: 1969 / 11.04.2024

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.

- 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,

se încheie prezentul Acord colectiv privind raporturile de serviciu în Institutul Național de Statistică pe anul 2024 între următoarele părți:

1. **Direcția Județeană de Statistică Sălaj** în calitate de angajator, denumit în continuare D.J.S. Sălaj, cu sediul în Zalău, Piața 1 Decembrie 1918, nr.12, jud.Sălaj, reprezentat prin domnul director executiv Joldeș Nicolae Traian , numit prin Ordinul Presedintelui Institutului de Statistica nr. 1643/01.07.2019

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, având reprezentativitate la nivelul I.N.S. în baza sentinței civile nr. 2995/03.07.2020, pronunțată în Dosarul nr. 28459/302/2019, reprezentat legal prin Președinte DAN LAURENȚIU ILIESCU.

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.J.S. Sălaj - denumit în continuare Acord - și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia, în condițiile legislației aplicabile.

(2) D.J.S. Sălaj, 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.J.S. Sălaj.

Art. 3 - (1) Prezentul Acord se încheie până la închiderea exercițiului bugetar pentru anul 2024, 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.J.S. Sălaj.

(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.J.S. Sălaj.

(5) La cererea S.I.N.S.B., cu cel puțin 5 zile înainte de data începerii negocierilor pentru modificarea prezentului Acord, D.J.S. Sălaj 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.J.S. Sălaj 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.J.S. Sălaj 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.J.S. Sălaj, în locurile special amenajate în acest scop, și pe pagina de internet a D.J.S. Sălaj, 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.J.S. Sălaj, 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) D.J.S. Sălaj poate consulta S.I.N.S.B. în toate cazurile în care inițiază proiecte de acte normative, cu incidență asupra prevederilor prezentului Acord.

(2) În cazul în care D.J.S. Sălaj se reorganizează, conducerea D.J.S. Sălaj va informa și consulta sindicatul în condițiile prevăzute de lege pentru a se asigura o protecție corespunzătoare a funcționarilor publici.

(3) La cererea S.I.N.S.B. și cu acordul scris al membrilor acestuia, D.J.S. Sălaj - 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.J.S. Sălaj, 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.

(2) D.J.S. Sălaj 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) 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.J.S. Sălaj 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.J.S. Sălaj 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.J.S. Sălaj 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.J.S. Sălaj, 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.J.S Sălaj se consultă cu S.I.N.S.B. precum și cu salariatul D.J.S Sălaj cu atribuții de realizare a activităților de prevenire și protecție (prevăzute în fișa postului), în vederea aplicării legislației în vigoare privind securitatea și sănătatea 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.J.S. Sălaj 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.J.S. Sălaj întocmește planuri de prevenire și protecție, pentru care vor depune 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 D.J.S Sălaj cu atribuții de realizare a activităților de prevenire și protecție (prevăzute în fișa

postului), în vederea aplicării legislației în vigoare privind securitatea și sănătatea în muncă.

Art. 18 - (1) D.J.S. Sălaj 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.J.S. Sălaj 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.J.S. Sălaj în calitate de angajator.

Art. 21 - În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, conducerea D.J.S. Sălaj 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.J.S. Sălaj 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 apti 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 dizabilitati, 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.J.S. Sălaj 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.J.S. Sălaj 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.J.S. Sălaj, 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.J.S. Sălaj, 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.J.S. Sălaj 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 – (1) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, cu două zile de repaus, de regulă, sâmbăta și duminica.

(2) Programul de lucru al D.J.S. Sălaj este următorul:
- de luni până joi între orele 8.00 – 16.30;
- vineri între orele 8.00 – 14.00.

Art. 30 - Începerea și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul intern.

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.J.S. Sălaj ca angajator, va analiza cererea și o va aproba în funcție de posibilități.

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

Art. 40 - Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea angajatului, una dintre fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare.

Art. 41 - Funcționarii publici au dreptul la zile de concediu plătit, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria funcționarului public - 5 zile lucrătoare;
- b) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- c) nașterea unui copil - 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului, soției sau al unei rude de până la gradul al III-lea a funcționarului public ori a soțului/soției acestuia, inclusiv - 3 zile lucrătoare;
- e) donatorii de sânge - conform legii;
- f) transferul funcționarului public în interesul serviciului în altă localitate – 5 zile;
- g) controlul medical anual - 1 zi lucrătoare;
- h) tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare. Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului. În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal de 10 zile se majorează cu 5 zile lucrătoare. De această majorare tatăl poate beneficia pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut;
- i) salariatele care urmează o procedură de fertilizare "in vitro", beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de 3 zile care se acordă după cum urmează: 1 zi la data efectuării puncției ovariene, respectiv 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. 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.J.S. Sălaj, 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 din bugetul direcției aprobat de Institutul Național de Statistică;

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.J.S. Sălaj o perioadă determinată, proporțional cu numărul zilelor de formare; personalul care s-a angajat în scris că va lucra în D.J.S. Sălaj pentru o perioadă determinată și nu își respectă angajamentul este obligat la restituirea sumelor, în condițiile legii.

(2) La stabilirea Planului anual de perfecționare profesională, Conducerea D.J.S. Sălaj 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.

(3) Planul anual de perfecționare profesională (întocmit de I.N.S.), după aprobare, va fi adus la cunoștința funcționarilor publici din cadrul D.J.S. Sălaj prin mijloacele specifice de comunicare.

Art. 45 - (1) Planul anual de perfecționare profesională se întocmește astfel încât să fie asigurată utilizarea eficientă a bugetului aprobat pentru instruire, necesitățile perfecționării identificate de Serviciul de Producție Statistică și compartimentele din cadrul D.J.S. Sălaj, astfel încât să asigure utilizarea echilibrată a resurselor financiare alocate prin buget de Institutul Național de Statistică.

(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 PREVAZUTE DE LEGE, REFERITOARE LA PROTECȚIA CELOR ALEȘI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE ORGANIZAȚIILOR SINDICALE

Art. 46- D.J.S. Sălaj. are obligația asigurării protecției stabilite de lege pentru reprezentanții aleși în organele de conducere ale organizației sindicale.

Art. 47- De comun acord, anual, D.J.S. Sălaj 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.J.S. Sălaj, 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.J.S. Sălaj 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.J.S. Sălaj 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.J.S. Sălaj, ca semnatari 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 înalții funcționari publici sau 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 și funcționarul public cu statut special, 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.J.S. Sălaj 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.J.S. Sălaj, pentru rezolvarea problemelor urgente privind activitatea sindicală.

Art. 54 - În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, sindicatul și D.J.S. Sălaj au obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul D.J.S. Sălaj și să asigure funcționarea acestuia în cazul în care sunt urgențe.

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 semnală 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.J.S. Sălaj - Sindicat pentru organizarea activităților cultural-sociale și a celor privind sănătatea funcționarilor publici.

Art. 58 - Ziua Statisticianului – în conformitate cu HG 592/2002 cu modificările și completările ulterioare, 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.J.S. Sălaj.

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.J.S. Sălaj în calitate de angajator va adopta o poziție neutră și imparțială față de S.I.N.S.B.

Art. 63 - (1) La colegii, ședințe operative sau dezbateri din cadrul D.J.S. Sălaj, în care se supun discuției sau se adoptă măsuri referitoare la problemele de interes profesional, economic, organizatoric, social, cultural sau sportiv, D.J.S. Sălaj 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 - (1) În grupul de lucru constituit în vederea elaborării proiectelor de acte normative la nivelul D.J.S. Sălaj, S.I.N.S.B. va desemna, la cererea D.J.S. Sălaj, un reprezentant cu rol consultativ, în condițiile procedurii de sistem aplicabile.

(2) 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.J.S. Sălaj funcționează conform legii următoarele comisii/comitete cu caracter permanent:



- a) Comisia paritară;
- b) Comisia de disciplină.

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.J.S. Sălaj, 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 - D.J.S. Sălaj asigură informarea fiecărui angajat cu privire la conținutul Regulamentului intern prin postare pe Intranet și prin afișare la sediul instituției.

Art. 69 - Conflictele 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. 70 - (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. 71 - 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. 72 - Toate prevederile prezentului Acord se subsumează prevederilor legale aplicabile.

Art. 73 - 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

DIRECTIA JUDETEANA DE
STATISTICA SĂLAJ,

reprezentat de
domnul director executiv
Joldeș Nicolae Traian

Sindicatul din Institutul Național de
Statistică București,
reprezentat de
domnul Președinte

Dan Laurențiu ILIESCU