Federația Sindicatelor din Ministerul Muncii

Afiliată la Confederația Sindicatelor Democratice din România

M.M.F.S.S. - F.S.D.S.P.S.
Nr. 585
Data 19.05.2020

CASA JUDEȚEANĂ DE P...
JUDEȚUL BRAILA
REGISTRATURA
Nr. 2011 Data 14.05.20

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE GRUP DE UNITĂȚI

încheiat între

FEDERAȚIA SINDICATELOR DIN MINISTERUL MUNCII

și

MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Federația Sindicatelor din Ministerul Muncii

Afiliată la Confederația Sindicatelor Democratice din România

585 / 11.05.2026

Nr de înregistrare 124 / 20.04.2026 1215/AFM/20.04.2026

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE GRUP DE UNITĂȚI

încheiat între

FEDERAȚIA SINDICATELOR DIN MINISTERUL MUNCII

și

MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

În temeiul

a) Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;
b) Legea nr. 367/2022 - Legea dialogului social, cu modificările și completările ulterioare;
c) Hotărârea Guvernului nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor, modul de constituire, organizare şi funcţionare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile procedura de lucru ale acestora, precum şi a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective;
d) Legea securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006, cu modificările şi completările ulterioare;
e) Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor de aplicare a Legii nr. 319/2006, cu modificările şi completările ulterioare;
f) Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcţionarilor publici;
g) 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 şi completările ulterioare;
h) Ordonanța Guvernului nr. 6/2007 privind unele masuri 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;
i) Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
j) Hotărârea Guvernului nr. 866/1996 pentru actualizarea normativelor privind spaţiile cu destinaţia de birou sau pentru activităţi colective ori de deservire ce pot fi utilizate de ministere, alte organe de specialitate ale administraţiei publice centrale, de instituţiile publice din subordinea acestora, precum şi de prefecturi;
k) Art. 1350 din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și

Federația Sindicatelor din Ministerul Muncii

Afiliată la Confederația Sindicatelor Democratice din România

ANEXA

Lista unităților la care se aplică CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

negociat la nivel de

MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

1. **Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale (MMFTSS)**
2. **Inspecția Muncii (IM)**
3. **Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)**
4. **Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială (ANPIS)**
5. **Casa Națională de Pensii Publice (CNPP)**
6. **Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES)**
7. **Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități (ANPDPD)**
8. **Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Copilului și Adopție (ANPDCA)**
9. **Institutul Național de Expertiză Medicală și Recuperare a Capacității de Muncă (INEMRCM)**

FEDERAȚIA SINDICATELOR DIN MINISTERUL MUNCII

Președinte **Alexandru Adrian IONICĂ**

completările ulterioare;

l) Hotărârea Guvernului nr. 917/2017 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiţii de muncă, precum şi a condiţiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupaţională de funcţii bugetare "Administraţie" din administraţia publică centrală;

m) Ordinul președintelui ANFP nr. 1.109 din 25 octombrie 2022 pentru aprobarea formatului standard, a termenelor şi modalităţii de transmitere a datelor privind comisiile paritare şi Acordurile colective, cu modificările și completările ulterioare;

n) Art. 487 din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

se încheie prezentul **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE GRUP DE UNITĂȚI** între:

Ministerul Muncii Familiei, Tineretului şi Solidarităţii Sociale, în calitate de angajator, denumit în continuare Angajator cu sediul în București, strada Dem I. Dobrescu nr. 2 - 4, sector 1, București, reprezentat prin **domnul Petre Florin MANOLE – ministru;**

și

Federația Sindicatelor din Ministerul Muncii, federație reprezentativă la nivelul grupului de unități al Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale prin Sentința nr.475/2022/28 septembrie 2023, cu sediul în județul Argeș, municipiul Pitești, Piața Vasile Milea nr.3, etaj 3, camera1, reprezentată prin **domnul Alexandru Adrian IONICĂ – președinte.**

CAPITOLUL 1

DISPOZIŢII GENERALE

ART. 1

(1) Părțile semnatare recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv şi să respecte prevederile acestuia.

ART. 2

(1) Termenul de angajator desemnează:

(2) Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarităţii Sociale, reprezentat prin ministru;

- Instituții ce funcționează în subordinea M.M.F.T.S.S.: Inspecția Muncii, Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială, Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități reprezentate prin președinte, director general și inspector general de stat;
- Instituții ce funcționează sub autoritatea M.M.F.T.S.S.: Casa Națională de Pensii Publice și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă reprezentate prin președinți;

– Instituţii care funcţionează în coordonarea ministerului: Institutul Naţional de Cercetare Ştiinţifică în Domeniul Muncii şi Protecţiei Sociale;

(3) Termenul de unitate, în conformitate cu prevederile art.1. 21 din Legea nr.367/2022, desemnează:

(4) Unităţile aflate în subordinea/coordonarea/autoritatea M.M.F.T.S.S. (autorităţile centrale: M.M.F.T.S.S., I.M., A.N.P.I.S, A.N.P.D.P.D., C.N.P.P., A.N.O.F.M., I.N.C.S.D.M.P.S.), structurile acestora/unităţile din teritoriu aflate în subordinea angajatorului prevăzut la alin (1) reprezentate prin ministru;

(5) Clauzele prezentului contract colectiv produc efecte asupra personalului contractual din Ministerului Muncii și Solidarității Sociale – aparat central și structurile acestuia;

(6) Prezentul contract colectiv are ca scop stabilirea, în condițiile legii, a drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților membri de sindicat, precum și condițiile specifice de muncă și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților;

(7) Părţile semnatare garantează aplicarea cauzelor prezentului contract colectiv pentru membri sindicatelor afiliate la federația semnatară a acestuia.

Prezentul contract colectiv are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor şi obligaţiilor personalului contractual cu privire la:

a) constituirea şi folosirea fondurilor destinate îmbunătăţirii condiţiilor la locul de muncă;
b) condiţiile de muncă, sănătatea, securitatea în muncă şi igiena muncii;
c) formarea şi perfecţionarea profesională;
d) timpul de muncă şi timpul de odihnă;
e) disciplina muncii;
f) alte măsuri de protecție socială a personalului contractual membrii ai organizațiilor sindicale afiliate organizației semnatare a prezentului contract colectiv de muncă și acordarea de facilități acestora;
g) drepturile organizațiilor sindicale afiliate organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv.

ART. 3

(1) Prezentul contract colectiv produce efecte timp de 12 luni de la data înregistrării. În cazul în care nici una din părţi nu are iniţiativa renegocierii lui cu cel puţin 30 de zile înainte de expirarea termenului, acesta continuă să îşi producă efectele pentru o perioadă de încă 12 luni.

(2) Orice modificare a prezentului contract colectiv va face obiectul unei noi negocieri care se concretizează prin încheierea unui act adiţional; cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părţi cu cel puţin 15 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor. Prezentul contract colectiv de muncă constituie informaţie de interes public, conform prevederilor legale.

ART. 4

În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din prezentul contract colectiv şi se vor aplica imediat.

ART. 5

Angajatorul recunoaşte libera exercitare a dreptului sindical şi libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

ART. 6

Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv și a oricăror altor comunicări, la locuri convenite cu reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv, respectiv, sindicatele membre ale federației, astfel încât salariații să ia cunoştință de conținutul său, cât și pe pagina de internet a M.M.F.T.S.S., prin publicarea lui la secțiunea dedicată informațiilor de interes public.

ART. 7

(1) Pentru monitorizarea aplicării și interpretării prezentului contract colectiv, părțile constituie o comisie mixtă de monitorizare, formată din reprezentanții angajatorului și ai federației semnatare, care analizează divergențele de interpretare și formulează puncte de vedere motivate, în condițiile legii.

(2) Concluziile comisiei mixte se aduc la cunoștința salariaților prin afișare sau prin publicare internă și nu înlătură dreptul organizației sindicale ori al salariaților de a utiliza procedurile legale de soluționare a conflictelor individuale și colective de muncă.

(3) În cazurile în care comisia paritară nu va soluționa problemele care apar în aplicarea prezentului contract colectiv în termen de 15 zile de la data întrunirii, părțile contractului colectiv au dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale.

(4) Dreptul organizațiilor sindicale de a se adresa direct instanțelor de judecată este garantat, prevederile alin.(3) neconstituind o procedură prealabilă.

ART. 8

(1) Executarea prezentului contract colectiv este obligatorie pentru părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract colectiv atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

ART. 9

Părțile recunosc necesitatea îmbunătățirii transparenței decizionale și a calității dialogului.

(1) Pentru discutarea problemelor de ordin social, profesional, economic/financiar şi de salarizare precum şi a altor probleme cu impact direct asupra angajaților Ministerului Muncii împreună cu structurile sale se organizează periodic întrevederi.

(2) La solicitarea organizației sindicale semnatare, cel puțin, trimestrial, are loc o întrevedere.

(3) În situația promovării unor acte normative cu implicații directe asupra angajaților M.M.F.T.S.S. împreună cu structurile sale, în calitate de organizație sindicală reprezentativă, semnatară a prezentului contract colectiv, va primi din oficiu proiectele de acte normative propuse.

(4) În scopul definirii şi identificării de soluții pentru problemele specifice sistemului M.M.F.T.S.S., organizația sindicală reprezentativă, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, formulează eventuale observații şi propuneri în termen de 3 zile de la comunicare.

(5) Ministerul Muncii se obligă să nu inițieze niciun act normativ și/sau act administrativ cu caracter normativ care privește relațiile de muncă și sistemul gestionat de ministerul Muncii, fără discutarea acestora în cadrul comisiilor tehnice create la nivel de minister, din care fac parte și reprezentanții federației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv, urmată de consultarea acestora în cadrul comisiei de dialog social la nivelul ministerului.

(6) Orice propunere de modificare a legislației în vigoare privind drepturile și obligațiile personalului ministerului Muncii nu poate fi făcută fără consultarea federației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv în cadrul comisiei de dialog social.

CAPITOLUL 2

RAPORTURI DE MUNCĂ

ART. 10

(1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

a) salariații care îndeplinesc condițiile de vârstă standard și stagiu de cotizare și nu au cerut pensionarea în condițiile legii sau are calitatea de pensionar și salariat.

(2) În ipoteza în care două sau mai multe persoane salariate sunt în aceeași situație, disponibilizarea se va face cu consultarea organizației sindicale.

(3) În cazuri concrete de reorganizare sau restrângere a activității, angajatorul are obligația de a informa și consulta în prealabil organizația sindicală semnatară, respectiv reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate, cu prezentarea motivelor, a analizei de impact, a criteriilor avute în vedere și a măsurilor de protecție propuse pentru personalul afectat.

ART. 11

Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
b) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii actului administrativ;
c) pe durata concediului de maternitate;
d) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
e) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
f) pe durata efectuării concediului de odihnă;
g) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv.

ART. 12

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului cu respectarea prevederilor legale, cu consultarea sindicatului din instituție.

ART. 13

Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv.
Concedierea salariatului pentru cazul în care nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulament intern.

ART. 14

(1) În cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicală se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat sau dacă nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicina muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin.(1), acesta are obligația de a solicita Agențiilor Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă/AMOFM posturile disponibile.

ART. 15

(1) În perioada de preaviz acordată în condițiile legii, salariatul are dreptul, la cerere, la învoiri plătite de până la 8 ore pe săptămână pentru căutarea unui alt loc de muncă, fără afectarea celorlalte drepturi salariale.

(2) Învoirile prevăzute la alin.(1) pot fi acordate fracționat sau cumulat, cu stabilirea programului de comun acord cu angajatorul, astfel încât să nu fie afectată în mod grav activitatea instituției.

ART. 16

Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în condițiile legii, în raport de necesitățile fiecărei instituții și cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale, la solicitarea acestora.

ART. 17

Contractul de muncă se încheie în formă scrisă, câte un exemplar pentru fiecare în parte, prin grija celui care angajează, cu respectarea drepturilor legale.

ART. 18

Pe perioada executării contractului de muncă angajatorul se obligă să depună toate diligențele în vederea acordării tuturor drepturilor ce decurg din aplicarea legilor în vigoare, actelor normative emise în aplicarea legilor, ordonanțelor și hotărârilor guvernului, precum și a contractelor colective sau alte convenții naționale sau internaționale ce privesc drepturile angajaților și drepturi colective în general.

ART. 19

(1) Contractul de muncă se poate modifica în ceea ce priveşte felul muncii, locul muncii şi drepturile salariale, numai prin acordul părţilor sau din iniţiativa uneia dintre părţi, în condiţiile prevăzute de lege.

(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la elementele esenţiale ale contractului de muncă sau de modificare a fişei postului cu atribuţii ce nu au fost cuprinse în condiţiile postului ocupat prin concurs nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea unilaterală a contractului de muncă pentru acest motiv.

ART. 20

În cazul restrângerii/reorganizare a activităţii instituţiei, criteriile de disponibilizare sau de reorganizare a personalului se vor stabili cu consultarea sindicatelor.

ART. 21

Înaintea aprobării oricărei măsuri de reorganizare care afectează personalul contractual, angajatorul are obligația de a comunica organizației sindicale semnatare proiectul de măsură, fundamentarea, impactul estimat asupra personalului, criteriile avute în vedere și măsurile de protecție propuse.

Reducerea de personal reprezintă ultimă soluție, după analizarea cu prioritate a măsurilor alternative, inclusiv redistribuirea, mobilitatea voluntară, ocuparea posturilor vacante și reconversia profesională.

ART. 22

(1) În cazul în care angajatorul intenționează să dispună concedieri colective sau măsuri de reducere a personalului, are obligația să elaboreze, cu consultarea organizației sindicale semnatare, un plan de măsuri sociale destinat evitării concedierilor, reducerii numărului de salariați afectați și atenuării consecințelor asupra personalului.

(2) Planul prevăzut la alin.(1) va cuprinde cel puțin: măsurile alternative analizate, posibilitățile de redistribuire, reconversie sau formare profesională, calendarul estimativ al măsurilor, criteriile avute în vedere și măsurile de sprijin pentru personalul afectat.

ART. 23

Înainte de dispunerea măsurilor prevăzute la **ART. 22**, angajatorul va pune la dispoziția organizației sindicale semnatare, în timp util, proiectul planului de măsuri sociale şi documentele relevante care fundamentează necesitatea reorganizării sau a reducerii de personal.

Organizația sindicală poate formula propuneri motivate într-un termen rezonabil stabilit de comun acord, iar angajatorul are obligația să le analizeze și să răspundă motivat.

CAPITOLUL 3

TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ

ART. 24

Durata normală a timpului de lucru pentru salariaţi este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână, realizată prin săptămână de lucru de 5 zile, de luni până vineri, cu respectarea legislaţiei în vigoare.

ART. 25

(1) Sunt zile nelucrătoare, zilele de sărbători legale şi religioase, după cum urmează:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 şi 2 Ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea mare;
- Prima, a doua zi de Paşti;
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- Prima şi a doua zi de Rusalii;
- 15 August - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 Noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- 25 şi 26 Decembrie;
- Două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestor culte.

ART. 26

(1) Începerea şi terminarea programului de lucru se stabilesc de conducerea instituţiei cu consultarea organizaţiei sindicale, în regulamentul intern al instituţiei.

(2) La solicitarea salariaţilor, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, ce presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă, inclusiv pe o durată limitată de timp. Prin "mod de organizare flexibil a timpului de lucru" se înţelege posibilitatea salariaţilor de adaptare a programului de lucru, a programelor de muncă flexibile, a programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de muncă. Salariaţii pot solicita program de lucru decalat şi desfăşurarea activităţii în regim de telemuncă sau în regim de muncă la domiciliu, program de lucru flexibil, conform legii. Angajatorul va analiza cererea şi va aproba aceasta în funcţie de posibilităţi, în aceste situaţii esenţa este acordul de voinţă al părţilor.

(3) Orice refuz al angajatorului de stabilire a unui program individualizat de muncă se motivează în scris, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(4) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată salariatul are dreptul să revină la programul initial, la sfârşitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul iniţial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanţelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(5) Sunt aplicabile prevederile punctelor 8,40,104 – (w), (x),(y) din Legii nr.296/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal.

ART. 27

Salariații au dreptul la deconectare, respectiv dreptul de a nu răspunde solicitărilor profesionale în afara programului normal de lucru, cu excepția situațiilor urgente, justificate și comunicate ca atare de angajator.

ART. 28

În activitățile compatibile, salariații pot solicita desfășurarea activității în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu, în condițiile legii. Refuzul angajatorului se comunică în scris și trebuie motivat obiectiv, în raport cu specificul postului și nevoile reale ale serviciului.

ART. 29

(1) Salariții au dreptul în condițiile legii la concediul de odihnă, la concedii medicale și alte concedii suplimentare.

(2) Salariații care desfășoară activități în locuri de muncă cu condiții periculoase, nocive, vătămătoare sau alte asemenea activități, unde le este afectată starea de sănătate și cei care sunt supuși stresului datorită muncii cu publicul, beneficiază în condițiile legii, de: sporuri la salariu de bază, durata redusă a timpului de lucru, concedii suplimentare, echipamente și materiale gratuite.

(3) În aplicarea alin.(2) durata concediului suplimentar este de 5 zile care se acordă peste cea a concediului legal de odihnă.

ART. 30

Instituția publică are obligația de a acorda salariatelor gravide dispensa pentru consultații prenatale, în condițiile legii, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

ART. 31

(1) Salariații au dreptul anual la un concediu de odihnă plătit, după cum urmeaza:

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

(2) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat. În cazul în care programarea concediului se face fracționat, conducatorul instituției este obligat să stabilească programarea astfel încât una dintre fracțiuni să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare, neîntrerupt. La solicitarea motivată a salariatului, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 15 zile lucrătoare.

(3) Drepturile cu privire la concediul de odihnă ale salariaților sunt reglementate prin Codul muncii și H.G. nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regii autonome cu specific deosebit și din unități bugetare.

(4) 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.

(5) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raporturilor juridice de serviciu/muncă.

(6) La plecarea în concediu de odihnă, angajații au dreptul la o indemnizație de concediu stabilită cu respectarea prevederilor legale în vigoare aplicabile, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă ori în actele administrative aplicabile.

(7) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator la cererea salariatului cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

(8) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea angajatului pentru motive obiective.

(9) Personalul din conducerea ministerului/autorității/instituției poate rechema angajații din concediul de odihnă, prin dispoziție scrisă, adusă la cunoștința angajatului, numai pentru îndeplinirea unor sarcini de serviciu neprevăzute care fac necesară prezența angajatului în minister/autoritate/instituție. În situația rechemării, cei în cauză au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport și a cheltuielilor legate de efectuarea concediului în altă localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestația de care nu au mai putut beneficia din cauza rechemării.

ART. 32

Salariatele care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1 an beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi potrivit legii fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea în specialitate/muncă.

ART. 33

(1) Salariații care au îngrijire copii bolnavi în vârstă de până la 18 ani au dreptul la reducerea programului de lucru cu până la ½ normă, fără să li se afecteze calitatea de salariat și vechimea integrală în muncă.

(2) Salariații care au în îngrijire copii cu dizabilități care au împlinit vârsta de 3 ani, au dreptul la un concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani, potrivit art. 31 din O.U.G. nr. 111/2010, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

a) în continuarea concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului până la 3 ani;
b) oricând până la împlinirea de către copil a vârstei de 7 ani;

(3) Pe durata concediului pentru îngrijirea copilului cu dizabilități până la vârsta de 7 ani, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă în condițiile legii, iar postul se rezervă pe durata suspendării.

(4) Salariații care beneficiază de concediul și indemnizația pentru îngrijirea copilului cu afecțiuni grave până la împlinirea vârstei de 16 prevăzut de art. 26 alin. (11) din OUG nr. 158/2005, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază de rezervarea postului, pe durata acestui concediu.

ART. 34

(1) Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maxim 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(2) În baza recomandării medicului de familie, salariata 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.

(3) Salariatele care beneficiază de dispozițiile alin.(1) sunt obligate să facă dovada că au efectuat controalele medicale pentru care s-au învoit.

ART. 35

(1) Salariatele gravide, precum și cele care alăptează nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi delegate, nu vor fi detașate și, după caz, respectiv nu vor face obiectul restrângerii de activitate.

(2) La solicitarea comitetului de sănătate și securitate a muncii, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

(3) Salariatele menționate la alin.(1) beneficiază și de măsurile de protecție prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr.96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr.25/2004, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL 4

CONCEDII ȘI ÎNVOIRI

ART. 36

(1) În afara concediului de odihnă, salariații mai au dreptul, în condiţiile legii, la zile de concediu plătit în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
b) naşterea unui copil - 10 zile lucrătoare + 5 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură (concediu paternal);
c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
d) decesul soției/soțului salariatului sau al unei rude de până la gradul al III-lea a salariatului sau a soţului/soţiei acestuia, inclusiv - 3 zile lucrătoare;
e) controlul medical anual - o zi lucrătoare, fără afectarea drepturilor de natură salarială;
f) donare sânge – o zi lucrătoare, fără afectarea drepturilor de natură salarială;
g) curs de prim ajutor – o zi lucrătoare, fără afectarea drepturilor de natură salarială;
h) îngrijirea sănătății copilului – 1 zi lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii).
i) procedură de fertilizare,"in vitro" – 3 zile;
j) concediu de îngrijitor – 5 zile lucrătoare;
k) absenţa de la locul de muncă pentru situaţii neprevăzute – 10 zile lucrătoare cu recuperare perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului. Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență;
l) îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice– 45 zile calendaristice;

m) pentru consultaţii prenatale – până la 16 ore lucrătoare pe lună în condiţiile art. 15 din Ordonanţa de Urgenţă a Guvernului nr.96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă, cu modificările şi completările ulterioare;
n) 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 instanţă, în conformitate cu dispoziţiile art. 273 alin.(2) din Legea nr.135/2010 privind Codul de procedură penală;
o) chemări la Centrul Militar (pe bază de acte în caz de mobilizare/concentrare etc.) - 1 zi lucrătoare.

(2) În situaţia în care evenimentele familiale deosebite prevăzute la alin.(1) intervin în perioada efectuării concediului de odihnă, acesta se suspendă şi va continua după efectuarea zilelor libere plătite.

(3) Ziua/zilele liberă/libere prevăzută/prevăzute la alin.(1) lit.h) se acordă la cererea unuia dintre părinţi/reprezentanţi legali ai copilului, justificată ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat; cererea se depune cu cel puţin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic şi este însoţită de o declaraţie pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă şi nici nu o va solicita. În situaţia producerii unui eveniment medical neprevăzut părintele are obligaţia de a prezenta actele medicale doveditoare în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului.

ART. 37

(1) Salariaţii au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăşi 90 de zile lucrătoare anual, acesta se poate realiza şi fracţionat în cursul unui an calendaristic, pentru rezolvarea următoarelor situaţii personale:

a) susţinerea examenului de admitere în instituţiile de învăţământ superior, curs seral sau fără frecvenţă, a examenelor de an universitar, cât şi examenului de diplomă.
b) susţinerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat în cazul salariaţilor care nu beneficiază de burse de doctorat;
c) susţinerea examenului de admitere studii universitare de master/postuniversitare, a examenelor pe intervalul urmării acestor cursuri susţinerea examenului de disertaţie;
d) prezentarea la concurs in vederea ocupării unui post în altă unitate;
e) pentru formare profesională, salariatul urmând cursuri din iniţiativa sa.

(2) Salariaţii au dreptul la concedii fără plata, fără limita prevăzută la alin.1, în următoarele situaţii:

a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical;
b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă, precum şi pentru însoţirea soţului sau, după caz, a soţiei ori a unei rude apropiate copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceştia se află în tratament în străinătate. În aceste situaţii este necesar avizul obligatoriu al Ministerului Sănătăţii.

(3) Concediile fără plată pot fi acordate şi pentru interese personale, altele decât cele prevăzute de alin.(1) şi (2), pe durate stabilite prin acordul părţilor.

ART. 38

(1) În fiecare săptămâna salariații au dreptul la două zile consecutive de repaus săptămânal, care se acordă, de regulă, sâmbătă şi duminică.

(2) Pentru orele lucrate din dispoziţia conducătorului instituției publice peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare salariații au dreptul la plata acestora sau recuperare, conform legii.

(3) Nerespectarea prevederilor referitoare la dispunerea, înregistrarea/evidența şi compensarea orelor suplimentare se sancționează potrivit normelor legale în materie. (Legea nr.53/2003 – Codul Muncii)

ART. 39

(1) Pe lângă concediul paternal prevăzut la art. 30 alin. (1) lit. m) din prezentul contract colectiv, tatăl are dreptul la un concediu de cel puțin două luni din perioada totală a concediului pentru creșterea copilului, în conformitate cu dispozițiile art. 11 lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare. De acest drept beneficiază și mama, în situația în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creșterea copilului.

(2) În cazul decesului părintelui aflat în concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului, celălalt părinte, la cererea sa, beneficiază de concediul rămas neutilizat la data decesului.

ART. 40

(1) La cererea salariatului, se acordă ore de învoire, până la o zi, fără plată sau cu posibilitatea de recuperare în următoarele situații:

a) citații în fața organelor de cercetare penală sau la instanțele judecătorești – 1 zi lucrătoare
b) alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite;

ART. 41

Salariaților le este recunoscut dreptul la greva, în condițiile legii.

CAPITOLUL 5

SALARIZAREA ŞI ALTE DREPTURI BĂNEŞTI

ART. 42

Personalul beneficiază de un salariu lunar care cuprinde salariul de bază, indemnizaţii, sporuri, majorări, premii, compensaţii, precum şi celelalte elemente ale sistemului de salarizare prevăzute de lege.

ART. 43

Premiile, sporurile şi celelalte elemente de natură salarială, în funcţie de complexitatea şi importantă muncii depuse, se vor stabili conform legislaţiei în vigoare, cu consultarea organizației sindicale – membră a federației semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 44

(1) Personalul beneficiază şi de următoarele drepturi:

a) tichete de creşă, prevăzute de Legea nr. 165/2018 – conform legii;
b) indemnizația de hrană – conform legii;
c) tichete culturale – conform legii ;
d) vouchere de vacanță – conform legii;

ART. 45

(1) Salariații beneficiază, pe perioada efectuării concediului anual de odihnă la care sunt îndreptățiți conform legii, de o indemnizație pentru concediul de odihnă. La determinarea indemnizației de concediu de odihnă se vor lua în calcul, pe lângă salariul de bază, și sporurile, indemnizațiile de care beneficiază, potrivit legii.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, majorările/creșterile salariului de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă. Se vor respecta dispozițiile art. 150 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și art. 7 alin. (1) și (2) din H.G. nr. 250/1992 – republicată.

CAPITOLUL 6

CONDIŢILE DE MUNCĂ, SECURITATEA, SĂNĂTATEA ŞI IGIENA MUNCII

ART. 46

(1) Părţile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituţionalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condiţiilor de muncă.

(2) În vederea realizării acestui obiectiv, părţile contractante vor asigura realizarea măsurilor prevăzute de Legea 319/2006 privind sănătatea și securitatea în muncă și Legea 53/2003 – Codul muncii.

ART. 47

Organizarea activităţii prin stabilirea unei structuri organizatorice raţionale, repartizarea salariaților pe locuri de muncă, cu precizarea atribuţiilor şi răspunderilor lor, precum şi exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către salariați, sunt de competenţa exclusivă a celor care angajează.

ART. 48

Normele de muncă şi orice alte reglementări interne cu referire la raporturile de muncă vor fi stabilite şi aplicate cu consultarea organizaţiilor sindicale.

ART. 49

(1) În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţilor la locul de muncă, părțile semnatare ale prezentului contract colectiv convin asupra următoarelor standarde minime:

a) amenajarea ergonomica a locului de muncă; angajatorul va face demersurile necesare pentru ca salariații să se încadreze în normele specifice de acordare a spaţiului de lucru de minim 6 mp/persoană;

b) asigurarea condiţiilor de mediu - iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuţi de lege, aerisire, umiditate, zgomot, igienizare periodică, reparaţii - în spaţiile în care se desfăşoară activitatea, birouri, arhive etc.;
c) amenajarea anexelor sociale a locurilor de muncă (loc pentru servit masa și loc pentru fumători);
d) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale membre ale federației semnatare ale contractului colectiv de la nivelul respectiv.

(2) Angajatorul este obligat:

a) să îl despăgubească pe salariat în situaţia în care a suferit din vina acesteia un prejudiciu material în timpul îndeplinirii atribuţiilor de serviciu;
b) să asigure salariaților condiţi normale de muncă şi igienă, de natura să le ocrotească sănătatea şi integritatea fizică;
c) să mențină un mediu de lucru sigur;
d) să asigure securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă;
e) să organizeze evaluarea riscurilor;
f) să fie în posesia unei evaluări a riscurilor;
g) să selecteze persoana/persoanele care efectuează evaluarea riscurilor și să se asigure că acestea sunt competente;
h) să se consulte cu sindicatele în legătură cu organizarea evaluării riscurilor și cu persoanele care efectuează evaluarea și care pun în aplicare măsurile de prevenire și protecție;
i) să elaboreze fișele de evaluare a riscurilor, după consultarea sindicatelor, și să le pună la dispoziția acestora;
j) să se asigure că toate persoanele afectate sunt informate în legătură cu orice pericol sau orice posibilă vătămare la care ar putea fi expuse, precum și în legătură cu toate măsurile de protecție luate a preveni vătămarea respectivă.
k) examenului ochilor și al vederii, efectuat de o persoană care are competența necesară(medic oftalmolog) – HG 1028/2006;

(3) Sindicatele au următoarele drepturi/obligații:

a) să fie consultați cu privire la organizarea evaluării riscurilor și la desemnarea persoanelor care efectuează această sarcina;
b) să participe la evaluarea riscurilor;
c) să avertizeze responsabilii sau angajatorii în legătură cu riscurile obsérvate;
d) să semnaleze orice schimbare survenită la locul de muncă;
e) să fie informați privind riscurile pentru securitatea și sănătatea lor și măsurile necesare pentru eliminarea sau reducerea acestora;
f) să solicite angajatorului adoptarea măsurilor corespunzătoare și prezentarea propunerilor pentru reducerea la mínimum a riscurilor sau combaterea riscurilor la sursă;
g) să coopereze cu angajatorul pentr a-i permite acestuia să asigure un mediu de muncă sigur;
h) să fie consultați de către angajator în momentul elaborării fișelor de evaluare a riscurilor;
i) să aibă calitatea de avertizor cu privire la situații de hărțuire morală, fizică, psihică sau de orice altă natură.

(4) Principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;
b) evaluarea riscurilor care nu pot evitate;

c) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
d) adaptarea la progresul tehnic;
e) planificarea prevenirii;

ART. 50

(1) Angajatorul are obligaţia să adopte măsurile necesare, astfel încât:

a) să prevină expunerea salariaților, mame gravide şi lauze sau care alăptează la riscuri ce le pot afecta sănătatea şi securitatea;
b) salariatele gravide şi mame lauze sau care alăptează să nu fie constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătăţii sau stării lor de graviditate ori copilului nou născut, după caz.

ART. 51

Pentru asigurarea unui climat sănătos al locului de muncă angajatorul va organiza arhive în condiţiile prevăzute de normativele în vigoare.

ART. 52

(1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu organizațiile sindicale, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

ART. 53

Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate.

ART. 54

(1) Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale/autoritățile/instituțiile împreună cu organizația sindicală vor nominaliza locurile de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții periculoase sau vătămătoare, în condițiile legii.

(2) La cererea organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv, Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale/autoritățile/instituțiile vor face dovada solicitării sumelor necesare pentru achiziționarea echipamentelor necesare îmbunătățirii condițiilor de muncă, se va realiza o analiză și în cadrul comitetelor de sănătate și securitate în muncă sau prin intermediul comisiilor paritare.

(3) Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la sănătatea și securitatea în muncă atrage răspunderea disciplinară, administrativă, patrimonială, civilă sau penală, după caz, potrivit legii. Nerespectarea obligațiilor ce revin angajatorului privind protecția muncii constituie contravenție sau infracțiune, după caz, în condițiile legii.

(4) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice organizației sindicale, Inspectoratului de Muncă apariția acestor boli.

(5) Examinarea medicală are ca scop și prevenirea îmbolnăvirilor profesionale, concluziile examinării conducând la adoptarea măsurilor necesare pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.

(6) Angajatorul are obligația să asigure pe cheltuiala sa servicii de medicina muncii, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților, prin încheierea de contracte cu cabinete specializate de medicina muncii, în condițiile legii. Concluziile examinării medicale vor fi comunicate de către medicul de medicina muncii fiecărui salariat la finalul investigațiilor efectuate conform contractului încheiat. Medicul de medicina muncii în urma examinării întregului personal întocmește și înaintează sindicatului și comitetului de sănătate și securitate în muncă un raport privind starea generală și concluziile examenului medical.

(7) Angajatorul are obligaţi să asigure o organizare raţională a muncii în funcţie de profilul activităţii. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte şi specialitatea necesară postului, prin organigramă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(8) În funcţie de numărul de personal stabilit şi de structura acestuia, angajatorul are obligaţia să asigure dotările (mobilier, birotică, aparatură etc.) şi condiţiile necesare pentru buna desfăşurare a activităţii, în limita fondurilor alocate.

(9) Angajatorul va asigura întreţinerea corespunzătoare a instalaţiilor sanitare, electrice, de încălzire, de aer condiţionat, etc.

ART. 55

Este interzisă orice formă de hărțuire morală, fizică, psihologică ori sexuală la locul de muncă. Angajatorul are obligația de a preveni și combate astfel de fapte și de a asigura un mediu de lucru sigur și demn.

ART. 56

Sesizările privind hărțuirea, violența sau agresiunile la locul de muncă se soluționează cu celeritate, în condiții de confidențialitate, cu informarea organizației sindicale la cererea salariatului și cu adoptarea de măsuri de protecție provizorie și de suport, inclusiv juridic și, după caz, psihologic.

CAPITOLUL 7

DISCIPLINA MUNCII

ART. 57

(1) Beneficiarii prezentului contract colectiv indiferent de funcţie sunt obligaţi să-şi realizeze sarcinile ce revin locurilor de muncă, să aibă un comportament civilizat, o atitudine corespunzătoare și să respecte orice reglementări legale referitoare la raporturile de serviciu şi de muncă.

(2) Salariații au obligația să-și îndeplinească cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea, îndatorirea de serviciu și să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

ART. 58

(1) Personalul de conducere de pe orice treaptă ierarhică este obligat ca în toate cazurile să dea dispoziţii clare, precise şi legale, în limita competenţelor ce le revin.

(2) Salariaţii au obligaţia să păstreze secretul de serviciu, precum şi confidenţialitatea în legătură cu faptele, informaţiile sau documentele de care iau cunoştintă în exercitarea funcţiei publice, sau dupa caz, raporturilor de muncă în condiţiile legii cu excepţia informaţiilor de interes public.

ART. 59

(1) Concedierea pentru săvârşirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv.

(2) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară.

ART. 60

(1) În vederea respectării dreptului la apărare, cercetarea disciplinară prealabilă se desfășoară pe baza unei convocări scrise care va cuprinde, cel puțin, descrierea faptei, prevederile considerate încălcate, data, ora și locul întrevederii, precum și dreptul salariatului de a fi asistat de un reprezentant al organizației sindicale.

(2) Convocarea și înscrisurile pe care se întemeiază sesizarea se comunică salariatului în timp util, astfel încât acesta să își poată pregăti apărarea.

(3) În cursul cercetării disciplinare, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină apărări, să propună probe și să prezinte explicații scrise ori orale, personal sau prin reprezentantul său sindical.

(4) La cererea salariatului, organizația sindicală semnatară va fi informată cu privire la desfășurarea cercetării și va putea desemna un reprezentant care să asiste la audiere.

(5) Sancțiunea disciplinară se poate dispune numai după finalizarea cercetării prealabile, pe baza unei analize efective a apărărilor formulate și cu respectarea termenelor prevăzute de lege.

CAPITOLUL 9

FORMAREA ŞI PERFECŢIONAREA PROFESIONALĂ

ART. 61

(1) Salariaţii au dreptul de a-şi perfecţiona în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională.

(2) Prin termenul, de formare profesională, părţile înţeleg orice procedură prin care un salariatul dobândeşte o calificare atestă printr-un certificat sau o diplomă prin care se urmăreşte dobândirea de cunoştinte într-un domeniu de activitate necesar instituţiei publice, în care îşi desfăşoara activitatea.

(3) Perfecţionarea profesională constituie procedura prin care un salariat dobândeşte un nivel superior de calificare şi pregătire, prin care se urmăreşte completarea şi aprofundarea de cunoştiinţe într-un domeniu al specializării de bază prin deprinderea unor metode sau procedee noi.

(4) Formarea şi pregătirea profesională cuprind şi teme în domeniul relaţiilor de muncă, dreptului de asociere şi libertăţii sindicale.

ART. 62

(1) Nevoile de formare profesională, graficele de pregătire profesională, numărul de participanţi, precum şi alte probleme concrete ce privesc acest domeniu vor fi stabilite de instituție cu consultarea organizației sindicale, iar cele prevăzute la alin.(3) al articolului anterior, de sindicat cu informarea celui care angajează.

(2) Angajatorul este obligat să susţina financiar formarea profesională specifică funcţiei pe care o exercită salariatul în limita bugetului alocat.

(3) Autoritățile și instituțiile publice au obligația de a asigura participarea pentru fiecare salariat la cel puțin un program de formare și perfecționare profesională o dată la 2 ani, organizat de furnizori de formare profesională autorizați, inclusiv de Institutul Național de Administrație atunci când cadrul legal și obiectul programului permit participarea personalului contractual, în condițiile legii.

ART. 63

(1) Pe perioada în care salariații urmează forme de perfecționare profesională, beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care acestea sunt:

a) organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice;
b) urmate la inițiativa salariatului, cu acordul conducătorului autorității sau instituției publice;
c) organizate de Institutul Național de Administrație, de centrele regionale de formare continuă pentru administrația publică locală, în condițiile legii, sau de alte instituții specializate în țară sau străinătate;
d) organizate de instituții/organizații sindicale.

ART. 64

(1) Cheltuielile pentru activitatea de formare şi perfecţionare profesională se suportă de instituţie.

(2) Pentru acoperirea cheltuielilor programelor de formare şi perfecţionare profesională a salariaţilor angajatorul are obligaţia să prevadă în funcţie de bugetul anual propriu sumele necesare pentru cheltuielile respective.

ART. 65

Selecţionarea personalului care urmează să participe la cursurile de formare şi perfecţionare profesională se va face de conducatorul instituţiei cu consultarea organizaţiei sindicale.

ART. 66

În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori sa-l urmeze, organizat de un terţ, conducerea instituţiei va analiza împreună cu reprezentanţii organizaţiei sindicale dacă acest curs este util, iar conducătorul unităţii va aprecia dacă şi în ce condiţii va suporta contravaloarea cursului.

ART. 67

Salariații trimişi la cursuri de pregătire sau formare profesională în alte localităţi beneficiază de drepturile prevăzute de lege.

ART. 68

(1) Salariaţii au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională, în condiţiile legii.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

ART. 69

(1) Pentru asigurarea unei pregătiri corespunzătoare a salariaților, instituția va asigura accesul întregului personal la legislația în domeniu.

(2) Pentru asigurarea unei pregătiri corespunzătoare angajatorul va asigura plata abonamentelor la revistele de profil.

ART. 70

(1) Angajatorul va asigura fondurile necesare formării perfecționării și documentării corespunzătoare a salariaților.

(2) Angajatorul împreună cu organizațiile sindicale vor depune toate diligențele pentru formarea de centre de perfecționare pentru personalul propriu.

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate de către angajator, după consultarea organizației sindicale sunt anexe ale contract colectiv de muncă. Se constituie ca anexă la momentul elaborării.

(4) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoștință angajaților în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afișare la sediul fiecărei unități.

ART. 71

Introducerea unor aplicații informatice, fluxuri automatizate, instrumente de monitorizare digitală ori sisteme bazate pe algoritmi sau inteligență artificială se realizează exclusiv în scopul sprijinirii activității personalului și al îmbunătățirii serviciilor publice, fără diminuarea nejustificată a drepturilor salariaților.

ART. 72

Nicio decizie privind evaluarea profesională, repartizarea sarcinilor, răspunderea disciplinară, modificarea atribuțiilor ori încetarea contractului individual de muncă nu poate fi luată exclusiv pe baza unui rezultat generat automat, fără analiză și validare umană efectivă.

ART. 73

Angajatorul are obligația de a evalua periodic riscurile psihosociale, efectele suprasolicitării și impactul digitalizării asupra sănătății salariaților și de a adopta măsuri pentru echilibrarea volumului de muncă, prevenirea epuizării profesionale și protecția avertizorilor în interes public, în condițiile legii.

CAPITOLUL 10

ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

ART. 74

(1) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv, în calitate de parteneri de dialog social, recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru membrii de sindicat libertatea de opinie exprimată civilizat, utilizându-se un limbaj adecvat.

(2) Angajatorul se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale existente și față de reprezentanții sau membrii acestora.

(3) Angajatorul se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale organizației sindicale.

ART. 75

(1) Angajatorul se obligă să asigure protecția salariaților împotriva agresiunilor verbale, amenințărilor, calomniilor și violenței, din partea beneficiarilor, în timpul muncii sau în legătură cu aceasta, prin măsuri organizatorice adecvate, sprijin administrativ, asistență juridică și, după caz, prin asigurarea prezenței personalului de pază și ordine în zonele de relații cu publicul, în condițiile legii și ale bugetului aprobat.

(2) Părțile recunosc că salariații nu-și pot desfășura activitatea în parametrii contractuali dacă lucrează în condiții de amenințări fizice și/sau verbale.

(3) Părțile se angajează să promoveze un comportament civilizat în cadrul instituției, cu respectarea demnității fiecărui salariat.

(4) Angajatorul se obligă să sancționeze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizat, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.

ART. 76

(1) Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale/autoritățile/instituțiile invită delegații desemnați de federația semnatară a prezentului contract colectiv de muncă să participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, financiar, social sau cultural.

(2) Procesul verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentanților organizațiilor sindicale și va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestora. Un exemplar al procesului verbal va fi înmânat organizației sindicale participante.

(3) La cererea expresă a membrilor organizațiilor sindicale, afiliate organizației semnatare a prezentului contract colectiv, aceștia pot fi asistați de reprezentanții federațiilor și confederațiilor în susținerea drepturilor și cereri, la toate nivelurile.

ART. 77

(1) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv, toate documentele necesare susținerii activității sindicale.

(2) Hotarârile conducerii unităților și copiile proceselor-verbale ale ședințelor vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentanților organizației sindicale, semnatare a prezentului contract colectiv.

(3) Reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv participă în toate comisiile implicate în activitatea instituțiilor M.M.F.T.S.S. în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens.

(4) Angajatorul se obligă să constituie și să fie funcționale: comisia de disciplină, comisia paritară și comitetul de sănătate și securitate în muncă.

(5) Regulamentele interne se aprobă de către angajator cu consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv.

(6) La nivelul instituției angajatorul are obligația să asigure o organizare rațională a muncii în funcție de profilul activității. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară postului, prin organigramă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

ART. 78

(1) Reprezentanții organizației sindicale semnatare participă, în condițiile legii, la discutarea proiectului de buget anual și la fundamentarea cheltuielilor de personal, în măsura în care acestea privesc drepturile salariale, condițiile de muncă, formarea profesională și măsurile de protecție socială a salariaților.

(2) În acest scop, angajatorul va pune la dispoziția organizației sindicale, în timp util, datele și informațiile necesare formulării unui punct de vedere.

ART. 79

Angajatorul va permite membrilor de sindicate să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 80

Angajatorul este obligat să asigure în incinta instituției, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării organizației sindicale. La cererea organizațiilor sindicale angajatorul pune la dispoziție cu titlu gratuit, sălile de ședințe.

ART. 81

Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale instituției, în baza acordului salariaților, la solicitarea organizației sindicale. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcina curentă de serviciu.

ART. 82

La cererea organizațiilor sindicale, în baza acordului membrilor de sindicat, conducerea instituției va dispune reținerea cotizației sindicale pe stat de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor. Sumele reținute, aferente cotizațiilor sindicale, vor fi virate în contul organizației sindicale.

ART. 83

(1) Organizațiile sindicale au încheiate contracte de servicii medicale cu furnizori autorizați pentru membrii săi și pentru membrii familiilor acestora.

(2) În scopul asigurării serviciilor medicale conform alin.(1) membrii de sindicat, pe bază de cerere adresată compartimentului financiar-contabil al angajatorului solicită reținerea contravalorii abonamentelor pentru care au făcut opțiunea, din drepturile bănești cuvenite.

(3) Angajatorul, lunar, va reține contravaloarea abonamentului medical și o va vira către sindicat. Sindicatul își asumă obligația de a vira sumele în contul asiguratorului.

(4) Organizația sindicală se obligă să poarte corespondență cu compartimentul financiar-contabil, cu membrii de sindicat, respectiv cu furnizorul de servicii medicale, astfel încât să fie asigurat fluxul de informații necesar operării în bune condiții a serviciilor medicale furnizate membrilor de sindicat.

(5) Orice disfuncționalități identificate în reținerea, virarea și plata abonamentelor se soluționează prin comunicări între părțile prevăzute la alin. (4) și sunt operate în mod corespunzător.

(6) Pe măsură ce organizațiile sindicale identifică și contractează alte servicii pentru membrii săi acestea se vor derula potrivit acestei proceduri.

ART. 84

(1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de organizația semnatară a prezentului contract colectiv de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

(2) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

ART. 85

(1) În scopul unei bune colaborări părțile, la orice nivel, se obligă să răspundă în scris, în termen de maxim 30 de zile lucrătoare, la toate cererile și adresele înaintate de fiecare din părți.

(2) Depășirea termenului prevăzut la alin (1), reprezintă încălcarea contractului colectiv.

(3) Angajatorul și conducerea organizației sindicale semnatare vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

ART. 86

Salariații au dreptul de a fi informaţi cu privire la deciziile care se iau în aplicarea prezentului contract colectiv şi care îi vizează în mod direct.

ART. 87

(1) Anual, la data 7 octombrie se organizează activități de informare și sensibilizare a publicului asupra activităților desfășurate de angajații instituțiilor Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale.

(2) Părțile pot conveni să realizeze acţiuni comune angajator - sindicat pentru organizarea de activități cultural-sociale.

(3) Ziua Funcționarului public stabilită pe data de 23 iunie, prin Legea nr. 145/2016 va fi sărbătorită prin activități stabilite de comun acord.

(4) Părţile vor conveni să susţină prin toate mijloacele şi la toate nivelurile dreptul la majorarea salarială, în condiţiile legii.

(5) Părţile semnatare ale contractului colectiv de muncă recunosc, pentru fiecare dintre ele şi pentru angajaţi, dreptul la libertatea de opinie.

(6) La acordarea recompenselor, primelor şi sporurilor prevăzute de lege este interzisă orice formă de discriminare pe criteriul apartenenţei sindicale.

(7) La angajarea personalului contractual precum şi la stabilirea salariului nu pot fi făcute discriminări pe criterii politice, apartenenţa sindicală, etnice, religioase, de vârstă, sex, orientare sexuală, de stare materială sau de rudenie.

CAPITOLUL 11

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

ART. 88

(1) Membrilor organelor de conducere alese ale organizaţiilor sindicale li se asigură protecţia legii contra oricăror forme de condiţionare, constrângere sau limitare în exercitarea funcţiilor lor.

(2) În timpul mandatului și în condițiile prevăzute de lege, reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor afiliate la federația semnatară nu li se poate modifica sau înceta contractul individual de muncă pentru motive neimputabile lor și care au legătură cu exercitarea mandatului sindical, cu respectarea garanțiilor legale.

(3) Membrii aleşi în organele de conducere ale sindicatului nu vor fi obstrucţionaţi, şicanaţi, ameninţaţi pentru acţiunile şi poziţiile acestora în activitatea sindicală pe care o desfăşoară sau indirect prin prisma activitații sindicale în legătură cu activitatea specificată în fișa postului.

(4) Din inițiativa sa, angajatorul nu poate dispune modificarea/încetarea și/sau desfacerea raportului de muncă, atât ale reprezentanților aleși în conducerea sindicatelor afiliate la federația semnatară cât și ale membrilor de sindicat, din inițiativa angajatorului pentru motive care privesc activitatea sindicală, astfel de hotărâri fiind incompatibile cu Conventia 87/1948.

(5) Prin excepție de la prevederile alin. (1)-(4), contractul individual de muncă poate înceta în cazurile și în condițiile prevăzute de lege, inclusiv ca urmare a unei sancțiuni disciplinare legal dispuse.

ART. 89

(1) Pe perioada în care salariatul deţine o funcţie de conducere şi este salarizat de organizaţia sindicală, raportul de muncă se suspendă de drept, cu respectarea celorlalte condiții prevăzute de lege în aceste cazuri.

(2) La încetarea mandatului, salariatul va fi numit în funcţia deţinută, care nu poate fi inferioară celei avută anterior suspendării.

ART. 90

La solicitarea preşedintelui organizaţiei sindicale sau a înlocuitorului acestuia/liderului de sindicat sau locțiitorul acestuia, membrii aleşi în organele de conducere ale sindicatului au acces imediat la conducerea instituției, pentru probleme privind activitatea sindicală.

ART. 91

(1) Salariații care dețin funcții de conducere în cadrul sindicatului/reprezentant/locțiitor al sindicatului și care lucrează în cadrul unităților în calitate de angajați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru, 3 zile/lună, pentru activitate sindicală.

(2) În cazul prevăzut la alin.(1) din prezentul articol, drepturile salariale cuvenite se păstrează integral.

ART. 92

(1) Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului şi Solidarităţii Sociale/autorităţile/instituţiile vor permite organizaţiei sindicale să monteze, în condiţiile legii, aviziere în incinta structurilor componente. Locul de amplasare şi dimensiunea acestuia vor fi stabilite de comun acord între conducerea organizaţiei sindicale şi conducerea instituţiei.

(2) La aviziere se vor afişa numai materiale cu caracter sindical sau profesional, avizate (semnate şi ştampilate) de către organele de conducere ale organizaţiei sindicale.

(3) Organizaţiei sindicale îi este interzis să afişeze materiale conţinând expresii sau informaţii ce pot aduce atingere imaginii Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului şi Solidarităţii Sociale/ autorităţii/instituţiei.

ART. 93

Întâlnirile sindicale au loc, de regulă, în afara orelor de program. Prin excepție, întâlnirile sindicale pot fi organizate și în timpul orelor de program, fără afectarea sarcinilor de serviciu și a bunei desfășurări a activităților instituției, pe baza înțelegerii dintre conducătorul instituției și organizația sindicală în cauză.

CAPITOLUL 12

DISPOZIŢII FINALE

ART. 94

Părţile semnatare promovează un climat de bună cooperare în raporturile de serviciu, respectând prevederile legii şi prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 95

La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul respectă dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament față de toți salariații, fără discriminare. Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discrimanare. Angajatorul are obligație de a asigura securitatea, sănătatea și siguranță angajatorilor în toate aspectele legate de muncă și să evite factorii de risc psihosociali din relațiile de muncă. Este interzisă orice formă de hărțuire psihologică sau fizică, precum și orice comportament care poate conduce la degradare, umilire sau intimidare și care poate afecta autonomia și capacitatea unei persoane de a-și îndeplini în mod firesc responsabilitățile profesionale și de studiu, ori de a-și exercita drepturile. Prin hărțuire psihologică se înțelege un conflict emoțional cronic, în care este implicat un angajat care este atacat, stigmatizat de către colegi sau șefi în orice mod, fie prin glume și zvonuri, intimidat, umilit, discreditat ori izolat, primește mai multe sarcini decât îndeplini, fie este ridiculizat sau acuzat pe nedrept, iar prin una sau mai multe dintre aceste acțiuni i se pune în pericol starea emoțională și viață profesională, conduce la o stare accentuată de stres, la scăderea stimei de sine, la anixietate, la scăderea puterii de muncă, produce tulburări comportamentale sau alterează echilibrul psihofiziologic. Prin hărțuire fizică se înțelege un conflict generat de acțiuni agresive de ordin

fizic, în care este implicar un angajat, dacă prin acestea se urmărește direct sau indirect, afectarea modului în care victima acestor agresiuni își îndeplinește sarcinile de serviciu, cauzându-i tulburări grave ori inconveniente de natură să-i diminueze capacitatea de muncă. Elemente esențiale care diferențiază hărțuirea psiholigică /hărțuirea fizică față de stresul la serviciu pot fi:

- acţiunile negative intenţionate sunt exercitate/susţinute de un grup de persoane;
- există o relaţie asimetrică de putere între agresor şi victimă.

Angajatorul se obligă să înlăture cauzele hărţuirii psihologice/hărţuirii fizice, cum sunt:

- factorii individuali perturbatori semnalaţi, dacă sunt factori care pregătesc terenul;
- deficienţele în managementul resurselor umane;
- toleranţa faţă de hărţuirea morală şi nerecunoaşterea acesteia ca fiind o problemă;
- dinamica grupurilor din organizaţie;
- schimbările organizatorice rapide;
- nesiguranţa locului de muncă;
- relaţiile deficitare între colegii de muncă;
- tipul sarcinilor de serviciu, mediul socio-organizaţional, organizarea muncii;
- trăsăturile de personalitate;
- stresul organizaţional;
- discriminarea;
- intoleranţa;
- probleme personale.

Atât angajatul, cât şi angajatorul trebuie să depună împreună eforturi pentru evitarea situaţiilor conflictuale şi pentru îmbunătăţirea climatului psihosocial la locul de muncă.

ART. 96

Este interzisă orice formă de discriminare în raporturile de muncă, inclusiv discriminarea directă, indirectă, hărţuirea, victimizarea şi orice tratament defavorabil bazat pe apartenenţă sindicală, sex, vârstă, handicap, religie, opinie, orientare sexuală sau orice alt criteriu protejat de lege.

ART. 97

Niciun salariat nu poate fi sancţionat, marginalizat, intimidat, evaluat nefavorabil sau supus vreunei măsuri represive pentru că a formulat, cu bună-credinţă, sesizări privind încălcări ale legii, hărţuire, discriminare, riscuri profesionale ori pentru exercitarea drepturilor sindicale. Orice măsură dispusă cu încălcarea prezentului articol este lovită de nulitate, în condiţiile legii.

ART. 98

Formularea, cu bună-credinţă, a unei plângeri, sesizări sau acţiuni în justiţie pentru apărarea drepturilor izvorâte din lege ori din prezentul contract colectiv nu poate constitui motiv de sancţionare disciplinară, evaluare nefavorabilă, intimidare, marginalizare sau încetare a contractului individual de muncă, în condiţiile legii.

ART. 99

Personalul cu funcţii de conducere sau de coordonare are obligaţia de a respecta personalitatea şi demnitatea salariaţilor subordonaţi, în cadrul relaţiilor de muncă şi conexe cu munca, respect datorat, prin reciprocitate, şi din partea salariaţilor faţă de şefii lor ierarhici.

ART. 100

Regulamentul intern se întocmește de către instituție cu consultarea obligatorie a organizației sindicale din instituție, afiliate la federația semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 101

(1) În situația apariției unui conflict între prezentul contract colectiv și prevederile legale incidente, acestea din urmă vor prevala.

(2) În cazul în care anumite clauze din prezentul contract colectiv sunt sau devin contrare prevederilor legale, inclusiv ca efect al modificărilor legislative, acestea nu mai sunt aplicabile.

(3) Interpretarea clauzelor contractului colectiv de muncă se face potrivit spiritului dispozițiilor legale aplicabile, folosind sensul dat de acestea termenilor și expresiilor.

(4) Neîndeplinirea obligaţiilor asumate prin prezentul contract colectiv de muncă atrage răspunderea părţilor semnatare, în condiţiile legii.

ART. 102

(1) Prezentul contract colectiv intră în vigoare la data înregistrării sale în condițiile Legii nr. 367/2022 privind dialogul social.

(2) Prezentul contract colectiv s-a încheiat în numărul de exemplare originale necesar părților semnatare și se depune/înregistrează potrivit legii.

Comisia de negociere:	
1. Ciprian – Nicolae Văcaru – Secretar de Stat, 2. Eduard Corjescu – Director General, Direcția Generală Juridică și Reglementare; 3. Ioana Popescu – Consilier superior, Direcția Generală Politici Salariale, Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale .	1. Alexandru Adrian IONICĂ - președinte Federația Sindicatelor din Ministerul Muncii; 2. Ovidiu ONUȚU – vicepreședinte Federația Sindicatelor din Ministerul Muncii.

Părțile semnatare:

Ministerul Muncii, Familie, Tineretului și Solidarității Sociale

Ministru

Petre Florin MANOLE

Federația Sindicatelor din Ministerul Muncii

Președinte

Alexandru Adrian IONICĂ