

ACORD COLECTIV

LA NIVELUL U.A.T. MUNICIPIUL BUZĂU - PRIMĂRIA MUNICIPIULUI BUZĂU
Unitatea Administrativ Teritorială Municipiul Buzău

Primăria Municipiului Buzău

Nr. 1327/05.08 2026

Federația Națională a Sindicatelor
Unite din Poliția Locală României
Nr. 26 / 05.08 2026

Federația Sindicatelor din Poliție
și Administrația Publică SMART LEX
Nr. 99 / 05.08 2026

Sindicatul Național PRO LEX
Nr. 150 / 05.08 2026

Sindicatul Național al Polițiștilor FORTUS LEX
Nr. 152 / 05.08 2026

Federația Sanitas din România
Nr. 149 / 05.08 2026

Având în vedere prevederile următoarelor acte normative, dar fără a se limita la acestea:

- a) **Constituția României**, republicată;
- b) **Regulamentul (UE) 2016/679** al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date (GDPR);
- c) **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019** privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- d) **Legea nr. 53/2003 – Codul muncii**, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în măsura în care dispozițiile acesteia sunt aplicabile funcționarilor publici;
- e) **Legea nr. 367/2022** privind dialogul social;
- f) **Legea-cadru nr. 153/2017** privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
- g) **Legea nr. 296/2023** privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung;
- h) **Legea nr. 196/2024** pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 117/2022 pentru modificarea și completarea Legii concediului paternal nr. 210/1999;
- i) **Legea nr. 190/2018** privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679;
- j) **Legea nr. 154/2015** pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
- k) **Legea nr. 91/2014** privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului;
- l) **Legea nr. 155/2010** a poliției locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- m) **Legea nr. 319/2006** a securității și sănătății în muncă și Normele metodologice de aplicare aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006;
- n) **Legea nr. 202/2002** privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată;
- o) **Legea nr. 182/2002** privind protecția informațiilor clasificate;
- p) **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;
- q) **Legea nr. 361/2022** privind protecția avertizorilor în interes public;
- r) **Legea nr. 544/2001** privind liberul acces la informațiile de interes public;
- s) **Legea nr. 554/2004** a contenciosului administrativ;
- t) **Legea nr. 176/2010** privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice;
- u) **Legea nr. 161/2003** privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției;
- v) **Ordonanța Guvernului nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

w) **Ordonanța Guvernului nr. 26/1994** privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și securitate națională și ale persoanelor private de libertate, republicată;

x) **Ordonanța Guvernului nr. 65/2014** pentru modificarea și completarea unor acte normative, inclusiv art. XI referitor la dreptul la normă de hrană al polițiștilor locali;

y) **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2009** privind acordarea voucherelor de vacanță;

z) **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2024** privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară, precum și reglementarea unor aspecte organizatorice;

aa) **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 115/2023** 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;

bb) **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000** privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă;

cc) **Hotărârea Guvernului nr. 146/2026** pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată;

dd) **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;

ee) **Hotărârea Guvernului nr. 970/2023** pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă;

ff) **Hotărârea Guvernului nr. 569/2017** pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare „Administrație” din administrația publică locală;

gg) **Hotărârea Guvernului nr. 171/2015** privind stabilirea metodologiei și a regulilor de aplicare a drepturilor prevăzute la art. 35¹ alin. (1) din Legea poliției locale nr. 155/2010;

hh) **Hotărârea Guvernului nr. 1332/2010** privind aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a poliției locale;

ii) **Hotărârea Guvernului nr. 215/2009** pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea voucherelor de vacanță;

jj) **Hotărârea Guvernului nr. 355/2007** privind supravegherea sănătății lucrătorilor;

kk) **Hotărârea Guvernului nr. 1028/2006** privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare;

ll) **Hotărârea Guvernului nr. 1048/2006** privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă, republicată;

mm) **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.

În situația modificării, completării, republicării sau abrogării actelor normative menționate mai sus, prezentul Acord colectiv se aplică și se interpretează în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare, fără a fi necesară modificarea expresă a trimiterilor legislative cuprinse în cuprinsul acestuia, cu excepția situațiilor în care părțile convin altfel prin act adițional.

Se încheie prezentul Acord Colectiv denumit în continuare Acord, între cele două părți semnatare:

A. UNITATEA ADMINISTRATIV TERITORIALĂ A MUNICIPIULUI BUZĂU - PRIMĂRIA MUNICIPIULUI BUZĂU, cu sediul în Buzău, Piața Daciei, nr. 1, cod fiscal: 4233874, reprezentată legal prin **d-nul TOMA CONSTANTIN** - Primar, în calitate de ordonator principal de credite, prin împuternicit Apostu Ionuț Sorin-Viceprimar în baza Dispoziției Primarului Municipiului Buzău nr. 310/13.07.2026, denumit în continuare ANGAJATOR

ȘI

B. SALARIAȚII angajați în cadrul **UNITĂȚII ADMINISTRATIV TERITORIALE MUNICIPIUL BUZĂU - PRIMĂRIA MUNICIPIULUI BUZĂU**, denumiți în continuare **salariați** reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social de:

- Bașturea Mariana - Mihaela, consilier juridic – Serviciul Juridic și Contencios Administrativ, funcționar public;
- Dreptate Lavinia - Elena, auditor – Compartiment Audit Public Intern, funcționar public;
- Romulus Soare, muncitor - Serviciul Administrativ-Gospodăresc, personal contractual;

1. FEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR UNITE DIN POLIȚIA LOCALĂ ROMÂNIA, cu sediul în jud. Prahova, Mun. Ploiești, Aleea Codrului nr. 2, bl. 2A2, ap.75, în baza Deciziei Biroului executiv al Federației Naționale a Sindicatelor Unite din Poliția Locală România nr. 22 din 09.07.2026 și a Adeverinței nr. 353/07.07.2026 emise de Confederația Națională Sindicală - Blocul Național Sindical, reprezentativă la nivel național, conform Sentinței Civile nr. 9RZ/23.11.2023 a Tribunalului București, Secția a III a Civilă, **mandată să negocieze și să semneze Acordul Colectiv la nivelul Primăriei Municipiului Buzău (art. 102, alin. 1 pct. B lit. a, indice 3 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social);**



2. **FEDERAȚIA SINDICATELOR DIN POLIȚIE ȘI ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ SMART LEX**, sediul în București, str. Beldiman, nr. 2, cam. 102, Sector 2, în baza Adresei nr. 151 din 13.07.2026 emisă de Federația Sindicatelor din Poliție și Administrația Publică SMART LEX, **mandată să negocieze și să semneze Acordul Colectiv** la nivelul Primăriei Municipiului Buzău (art. 102, alin. 1 pct. B lit. a, indice 3 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social);

3. **SINDICATUL NAȚIONAL PRO LEX**, în baza Adresei 1047 din 09.07.2026 – afiliat la Unitatea Sindicatelor Funcționarilor Publici și personalului Contractual "Forța Legii", federație reprezentativă la grup de unități poliție locală și la nivel de ramură de activitate – Administrație publică, împuternicit să participe la consultare/negociere privind încheierea Acordului Colectiv la nivelul Primăriei Municipiului Buzău – Sentință civilă nr. 3125/2009 și Sentința civilă nr. 2REP/17.02.2025.

4. **SINDICATULUI NAȚIONAL AL POLIȚIȘTILOR FORTUS LEX**, cu sediul în București, sector 5, strada Calea 13 Septembrie nr. 237, bloc V4, etaj 6, apartament 26, reprezentat legal prin domnul **Teodorescu Constantin** - Președinte, denumită în continuare organizație sindicală reprezentativă la nivelul Unității Direcția Poliția Locală a Municipiului Buzău, conform hotărârii civile nr. 9065/2025

5.

SCOPUL ȘI OBIECTUL ACORDULUI COLECTIV

Prezentul Acord Colectiv are ca scop asigurarea, în conformitate cu dispozițiile legale, a unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor, precum și al autorităților și instituțiilor publice din administrația publică, protecția socială a funcționarilor publici, eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor precum și asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de serviciu, acte adiționale și Acordul Colectiv.

Obiectul prezentului Acord Colectiv îl constituie negocierea colectivă a drepturilor salariale, în limita celor prevăzute în actele normative în vigoare și a obligațiilor părților, stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru, evenimente deosebite, perfecționarea profesională, salarizare și alte drepturi, precum și măsuri referitoare la sindicat și la protecția celor aleși în organele de conducere.

Prezentul Acord produce efecte pentru toți funcționarii din cadrul aparatului de specialitate al Unității Administrativ Teritoriale Municipiul Buzău – Primăria Municipiului Buzău.

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1 (1) Părțile semnatare ale prezentului Acord Colectiv recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Acordului colectiv la nivel de instituție și se obligă să respecte, în totalitate, prevederile acestuia.

(2) Executarea Acordului Colectiv este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin Acordul colectiv, atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

Art. 2 (1) Prezentul Acord Colectiv, se încheie pe o durată de 12 luni de la data semnării acestuia de către părți și produce efecte de la data înregistrării acestuia la U.A.T. Mun. Buzău – Primăria Municipiului Buzău și ITM Buzău.

(2) În cazul în care nu intervin modificări legislative, părțile pot hotărî prelungirea aplicării prezentului acord colectiv, în condițiile legii.

(3) Dacă nici una din părți nu are inițiativa renegocierii lui cu minim 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, el se prelungește de drept pe o perioadă de 12 luni.

(4) Cererea de modificare se transmite în scris, celeilalte părți cu cel puțin 45 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor. Modificările aduse acordului colectiv se comunică în scris autorității la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o dată stabilită de părți și numai pentru viitor.

(5) Modificările aduse prezentului Acord Colectiv vor face obiectul unui act adițional semnat și înregistrat de către părți și se vor aduce la cunoștința persoanelor interesate, în termen de 15 zile calendaristice de la data modificării, conform art. 28 alin 2 din HG 302/2022.

Art.3 (1) Drepturile funcționarilor publici prevăzute în prezentul Acord Colectiv, nu pot reprezenta cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau vor fi stabilite prin Acordurile Colective, încheiate la nivel național sau de sector de activitate.

(2) În vederea promovării unui climat normal de muncă și pentru respectarea drepturilor și intereselor funcționarilor, părțile convin să depună toate diligențele necesare, în conformitate cu legislația în vigoare, a Acordului Colectiv, Codului de etică a funcționarilor publici și a Regulamentului Intern.

(3) La momentul angajării, la stabilirea drepturilor individuale și pe tot parcursul derulării raporturilor de serviciu, angajatorul va depune toate diligențele în vederea asigurării egalității de șanse și tratament pentru toți funcționarii, fără discriminări directe sau indirecte, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are drept scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din acordurile de muncă.

Art. 4 Prezentul Acord Colectiv se aduce la cunoștință publică, prin afișare la sediul U.A.T Municipiul Buzău - Primăria Municipiului Buzău, în locurile special amenajate în acest scop și pe pagina de internet a instituției.

Art. 5 (1) UAT Municipiul Buzău - Primăria Municipiului Buzău, la cererea salariaților sau a organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului Acord Colectiv, va furniza cu cel puțin 15 zile înainte, informațiile care ar putea fi folosite la negocierea sau modificarea acestuia.

(2) Pentru buna desfășurare a activității funcționarilor publici, părțile semnatare, în mod obligatoriu, se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și a prezentului Acord Colectiv.



Art. 6 (1) Rezolvarea divergențelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului Acord Colectiv se rezolvă pe cale amiabilă.

(2) Declanșarea procedurii prevăzute la alin. (1), nu constituie impediment pentru sesizarea instanței judecătorești, potrivit prevederilor legii.

Art. 7 (1) Clauzele prezentului Acord Colectiv, produc efecte pentru toți funcționarii din cadrul UAT Municipiul Buzău - Primăria Municipiului Buzău, indiferent de data angajării acestora.

(2) În situația în care în perioada de aplicare a prezentului Acord Colectiv, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din Acordul Colectiv.

(3) Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează în favoarea funcționarilor publici.

Art. 8 (1) Acordul Colectiv se suspendă și încetează în condițiile legii.

(2) Conform art. 29 din H.G. nr. 302/2022, Acordul Colectiv încetează în următoarele situații:

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

CAPITOLUL II

1. Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art. 9 (1) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi sau de 40 ore pe săptămână.

(2) Funcționarii publici beneficiază de o pauză de masă cu o durată de 20 min și se va include în programul de lucru. Pentru personalul care lucrează în ture de 12 ore se acordă o pauză de 30 min acordată în două părți egale sau inegale. În durata normală a timpului de lucru nu intră timpii consumați cu echiparea și dezechiparea la începutul și sfârșitul programului.

(3) Dacă, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului de lucru (exemplu Poliția Locală, Serviciul Taxe și Impozite, Serviciul Evidența Populației, etc.) se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture, cu condiția respectării dispozițiilor art. 112-116 din Codul muncii și ale art. 377 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

Art. 10 (1) La solicitarea și/sau din dispoziția scrisă a angajatorului sau a șefului ierarhic superior, funcționarii vor efectua muncă suplimentară în condițiile legii.

(2) Munca suplimentară nu se efectuează fără acordul funcționarilor publici, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

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

(4) Munca suplimentară, se compensează cu timp liber corespunzător în următoarele 90 de zile calendaristice.

(5) Durata timpului de muncă ce include și orele suplimentare efectuate de funcționari poate fi prelungită peste 48 ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă calculată pe perioada de referință de 4 luni, conform Codului muncii (începând cu prima lună din an) să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

Art. 11 (1) Programul de lucru este cel stabilit prin Regulamentul Intern coroborat cu prevederile legale. Acesta va fi stabilit de ANGAJATOR, împreună cu reprezentanții salariaților și ai organizațiilor semnatare ale prezentului Acord.

(2) În toate cazurile în care este posibil, angajatorul, salariații și organizațiile sindicale semnatare, poartă negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalități de aplicare acestuia, fără a fi afectate drepturile legale ale funcționarilor.

(3) Personalul din cadrul Direcției Poliției Locale, își desfășoară activitatea în mod continuu, ture/schimburi, conform graficului de lucru lunar, în zilele de sâmbătă sau duminică și în zilele de sărbătorile legale sau zile declarate prin lege nelucrătoare.

(4) Prezența la serviciu se evidențiază pe bază de semnătură în condicile de prezență, buletinul posturilor după caz.

(5) Atribuțiile și sarcinile de serviciu vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă. Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare funcționar a sarcinilor ce îi revin, în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(6) Patrula este compusă, de regulă, din minim 2 polițiști locali, conform procedurilor operaționale.

Art. 12 (1) La solicitarea funcționarului public și cu acordul angajatorului, activitatea poate fi desfășurată cu timp parțial, în condițiile prevăzute de Codul muncii. Drepturile salariale și celelalte drepturi se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, dacă legea nu prevede altfel.

(3) Funcționarii publici care au în îngrijire copii preșcolari sau școlari înscriși în învățământul primar, au dreptul să opteze pentru un program flexibil, devansat sau decalat cu maxim 2 ore față de programul normal de lucru.

(4) Funcționarii publici care lucrează în condiții deosebite, grele sau periculoase beneficiază de reducerea timpului de lucru sub 8 ore pe zi, și nu pot fi solicitați să presteze ore suplimentare, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

(5) La cererea uneia din părți, medicii de medicina muncii pot fi consultați și pot recomanda modificarea timpului de lucru și a condițiilor de muncă, potrivit dispozițiilor legale.

2. Munca pe timp de noapte

Art. 13 (1) Munca prestată între orele 22:00 – 06:00 este considerată muncă de noapte.

(2) Funcționarii care efectuează munca pe timp de noapte beneficiază fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de lucru, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la

scăderea salariului de bază, fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore din timpul normal de lucru.

(3) Funcționarii care desfășoară munca de noapte și care au primit recomandarea medicului de medicina muncii să nu își mai desfășoare activitatea în aceste condiții, vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

3. Durata redusă a timpului de lucru

Art. 14 (1) Reprezentanții organizațiilor sindicale pot desfășura în timpul programului de lucru, activități de informare a funcționarilor privind activitatea sindicală sau colectare de informații de la funcționari sau de la compartimentele de specialitate din instituție necesare desfășurării activității sindicale.

(2) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului reprezentativ sau organizațiilor sindicale reprezentative, care lucrează în unitate, au dreptul la reducerea programului de lucru, lunar, fără a le fi afectate drepturile salariale cu ocazia participării la acțiunile stabilite de sindicatul reprezentativ sau organizațiile sindicale reprezentative, 3 zile lunar, dar nu mai mult de 24 de zile anual.

4. Concediul de odihnă

Art. 15 (1) În fiecare an calendaristic funcționarii au dreptul la concediu de odihnă, pentru refacerea capacității de muncă.

(2) La calculul indemnizației de concediu de odihnă se va lua în calcul timpul efectiv lucrat.

(3) Funcționarul public are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, conform art. 145 alin. 6 din Codul muncii.

Art. 16 Concediul de odihnă se acordă, în funcție de vechimea în muncă astfel:

- 21 zile lucrătoare pentru funcționarii care au o vechime în muncă până la 10 ani;
- 25 zile lucrătoare pentru funcționarii care au o vechime în muncă peste 10 ani.

Art. 17 Efectuarea concediului de odihnă este un drept și orice convenție prin care se renunță la acest drept, parțial sau total, este nulă.

Art. 18 (1) Programarea concediului de odihnă poate fi efectuată și fracționat, însă angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare funcționar să efectueze în anul calendaristic cel puțin 10 zile de concediu de odihnă, neîntrerupt.

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

(3) Funcționarul poate fi rechemat în scris, din concediul de odihnă, în condițiile legii, dacă acesta este efectuat în țară, și are dreptul la o compensație ce constă în:

- plata transportului dus-întors din localitatea unde se afla în concediu, dacă acesta se efectuează în țară;
- despăgubiri datorate pentru cheltuielile efectuate de funcționar, dacă acesta se află la odihnă sau tratament, pe bază de documente.
- timpul consumat cu deplasarea dus-întors se consideră timp de lucru.

Art. 19 (1) În cazul în care ambii soți lucrează în cadrul instituției, aceștia au dreptul la programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(2) În cazul în care funcționarul are bilet de odihnă sau tratament, va beneficia de concediu de odihnă în perioada în care are bilet indiferent de programarea concediului, cu condiția asigurării funcționării normale a serviciului/compartimentului din care face parte.

Art. 20 (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) 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.

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat poate fi acordată exclusiv la încetarea raportului de serviciu al funcționarului public, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare la data încetării raportului de serviciu.

5. Alte tipuri de concedii si zile libere

Art. 21(1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie -Botezul Domnului;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie - Ziua Principatelor Unite;
- Vinerea Mare;
- Prima și a doua zi de Paști;
- 1 Mai -Ziua Internațională a Muncii;
- 1 Iunie- Ziua copilului;
- Prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august-Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie -Sfântul Apostol Andrei;
- 1 Decembrie-Ziua Națională a României;
- Prima zi și doua zi de Crăciun.

• două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de alte cultele religioase legale, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Pentru realizarea unor punți din ajunul sărbătorilor, de comun acord, se poate hotărî recuperarea unor zile lucrătoare premergătoare sărbătorilor, munca respectivă nefiind considerată muncă suplimentară, în baza Hotărârii de Guvern.

Art. 22 În afara concediului de odihnă, funcționarii au dreptul la zile de concediu plătit, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- căsătoria funcționarului - 5 zile lucrătoare;
- nașterea, adopția sau căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;

- decesul unuia din soți sau al unei rude până la gradul III a funcționarului (parinți, copii, frați, bunici, nepoți, unchi sau mătuși și nepoți de frați) ori a soțului/soției acestuia inclusiv (socrii, nurori/gineri, cumnați/cumnate, unchiul și soția nepotului de frate) - 3 zile lucrătoare;
- controlul medical anual (cu acte doveditoare)-o zi lucrătoare.

Art. 23 Funcționarii publici încadrați în grade de invaliditate au dreptul la concediu suplimentar cu durată de 3 zile. Pentru activitatea desfășurată de persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru se acordă un spor de 15 % din salariul de bază /solda de funcție /salariul de funcție /indemnizația de încadrare. Categoriile de persoane cu handicap care vor beneficia de acest spor se stabilesc prin hotărâre de guvern.

Concediile plătite pentru evenimente deosebite se acordă la solicitarea scrisă a funcționarului.

Art. 24 În afara concediului de odihnă sau a concediului pentru evenimente deosebite în familie, funcționarii publici au dreptul la zile libere plătite pentru alte situații, după cum urmează:

- concediu paternal, 10 zile lucrătoare la care se adaugă 5 zile lucrătoare (acordate la fiecare copil, dacă funcționarul a urmat un curs de puericultură)

- acordarea de 3 zile libere plătite, suplimentare concediului de odihnă, în temeiul art. 75 din Legea 446 din 2006, pentru militarii rezerviști cu calitatea de salariat, care sunt chemați la centrele militare pentru clarificare situației militare;

- 1 zi pentru donare de sânge-conform legii;

- 2 zile lucrătoare pentru îngrijirea sănătății copiilor minori, indiferent de numărul de copii. Zilele libere se acordă la cererea unuia dintre părinți/reprezentanți legali ai copilului/copiilor, justificată ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical/analizele medicale; cererea se depune cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte de vizita la medic sau în ziua respectivă, după caz și este însoțită de o declarație pe proprie răspundere ca în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal, angajat al Primăriei Municipiului Buzău nu a solicitat ziua/zilele lucrătoare libere și nici nu va solicita în cursul anului respectiv. În situația producerii unui eveniment medical neprevăzut părintele sau reprezentantul legal are obligația de a prezenta actele medicale doveditoare în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului.

- funcționarele care urmează o procedură de fertilizare, beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de 3 zile, care se acordă după cum urmează:

- 1 zi de la data efectuării puncției ovariene;

- 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar va fi însoțită de scrisoare medicală eliberată de medicul specialist.

- beneficiază de concediu și indemnizație pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice în vârstă de peste 18 ani asiguratul care, cu acordul pacientului, îl însoțește pe acesta la intervenții chirurgicale și tratamente prescrise de medicul specialist.



Durata de acordare a concediului și a indemnizației pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice este de cel mult 45 de zile calendaristic în interval de un an pentru un pacient.

- se acordă concediu de îngrijitor funcționarului, în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu funcționarul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 10 zile lucrătoare, plătite, într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a funcționarului. Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

Art. 25 (1) Funcționarii publici au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii de formare profesională. Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu plată sau fără plată.

(2) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea funcționarului pentru perioada formării profesionale pe care acesta o urmează din inițiativa sa. Angajatorul poate respinge solicitarea numai dacă absența funcționarului public ar prejudicia grav desfășurarea activității.

(3) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înaintea efectuării acestuia și trebuie să aprecieze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională .

(4) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenului de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenului de promovare în anul următor, în cadrul instituțiilor de învățământ superior cu respectarea condițiilor stabilite la alin. 3

(5) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui funcționar la formarea profesională în condițiile prevăzute de lege, funcționarul public are dreptul la un concediu de formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore. În această situație indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 150 din Codul muncii.

(6) Perioada în care funcționarul beneficiază de concediu plătit se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formarea profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute de 156 alin. 1 Codul muncii

(7) Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite funcționarului, altele decât salariul.

Art. 26 În conformitate cu art. 147 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii și art. 18 din HG nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale funcționarilor din administrația publică, funcționarii care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 4 zile lucrătoare, quantum menținut la nivelul dreptului negociat și acordat prin acordul colectiv anterior, în baza Buletinului de expertizare prin determinare a condițiilor de muncă eliberat de D.S.P. Buzău, pe care angajatorul se obligă să îl obțină/reînnoiască.

6. Concedii fără plată și învoire

Art. 27 (1) Funcționarii publici au dreptul anual la concedii fără plată, a căror durată nu poate depăși 90 de zile calendaristice, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

- a) susținerea examenului de admitere în instituții de învățământ universitare sau postuniversitare, cursuri fără frecvență, cu frecvență redusă sau la distanță, a examenelor de an universitar sau a examenului de licență, disertație sau masterat, pentru funcționarii care urmează o formă de învățământ superior;
- b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul funcționarilor care nu beneficiază de burse de studii;
- c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă instituție.

(2) Funcționarii au dreptul la concedii fără plată fără limita prevăzută la alin. 1, în cazul tratamentului medical efectuat în țară și în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul potrivit legii, la indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă precum și pentru însoțirea unuia din însoțitori a unei rude apropiate-copil, frate, soră, părinte -pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate, în ambele situații, cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(3) Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute anterior, pe o durată cumulată de cel mult 2 ani în perioada exercitării funcției pe care o deține.

(4) Pe durata concediilor fără plată persoanele în cauză își păstrează calitatea de angajat.

Art. 28 (1) Învoirile pentru motive personale bine întemeiate, cu documente justificative, după caz, se acordă în baza biletului de învoire vizat de către șeful ierarhic și aprobat de conducătorul instituției, patru ore lunar, ce pot fi fracționate în maxim două părți egale, care nu se reportează cu recuperarea orelor respective, în termen de 30 zile, fără afectarea drepturilor salariale.

(2) Prin excepție de la alin 1, învoirile se acordă pentru citații în fața organelor de cercetare penală sau ale instanțelor judecătorești.

(3) Absentarea de la locul de muncă în situații neprevăzute, nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a funcționarului.

CAPITOLUL III

1. Salarizare, sporuri și alte drepturi

Art. 29 (1) Pentru activitatea desfășurată, funcționarii au dreptul la salariu corespunzător funcției pe care o ocupă, în conformitate cu legislația în vigoare.

Art. 30 (1) Funcționarii din cadrul U.A.T. Municipiul Buzău - Primăria Municipiului Buzău, fără a se limita la acestea, beneficiază de următoarele drepturi și/sau sporuri prevăzute de legislația în vigoare, respectiv:

- a) funcționarii publici au dreptul la vouchere de vacanță în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 8/2009 cu modificările și completările ulterioare, ale art. 36 alin 1 din OUG nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal bugetare modificare și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, calculate conform legislației în vigoare și în conformitate cu prevederile Legii nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, cu modificările și completările ulterioare. Angajatorul va efectua demersurile necesare, să cuprindă contravaloarea voucherelelor de vacanță pentru întreg personalul în bugetul anual de venituri și cheltuieli, în conformitate cu legislația în vigoare;
- b) ordonatorul de credite acordă lunar, obligatoriu, indemnizații de hrană în conformitate și în condițiile art. 18 din Legea nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare;
- c) Personalul Direcției Poliției Locale Buzău, beneficiază în limita bugetului aprobat, prin hotărâre a consiliului local, de normă de hrană, conform prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 26/1994, corespunzătoare valorilor stabilite de Ordinul MDLPA nr. 893/2023 și HG nr. 171/2015, în condițiile prevăzute de art. 18 din Legea 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.
- d) ordonatorul de credite va acorda, obligatoriu, fiecărui funcționar o indemnizație de concediu de odihnă, conform legislației în vigoare;
- e) se acordă un spor pentru condiții vătămătoare sau periculoase de muncă, în cuantumul și în condițiile prevăzute de legislația în vigoare, în baza buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens;
- f) funcționarii nominalizați în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile, precum și din împrumuturi externe contractate sau garantate de stat rambursabile sau nerambursabile, beneficiază de o majorare cuantificată la nivel maxim prevăzut de legislația în vigoare, în strictă concordanță cu bugetele prevăzute individual pe proiecte, în conformitate cu prevederile art. 16 din Legea nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare;
- g) personalul care deține titlul științific de doctor beneficiază de o indemnizație lunară pentru titlul științific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul, în conformitate cu prevederile art. 14 din Legea nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare. Prin derogare de la prevederile art. 14 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, pentru anul 2026 se aplică dispozițiile art. LIV din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 7/2026, potrivit cărora indemnizația pentru titlul științific de doctor se acordă în cuantum de 500 lei brut lunar, numai dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute de actul normativ, respectiv desfășurarea activității în domeniul pentru care este deținut titlul științific de doctor și existența în fișa postului a unor atribuții obiective și cuantificabile care permit verificarea lunară a valorificării suplimentare a activității. După încetarea aplicabilității derogării instituite pentru anul 2026, se aplică dispozițiile legale în vigoare.



h) personalul care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare al acestuia, beneficiază de un spor la salariul de bază în procent de 10%, în conformitate cu prevederile art. 15 din Legea nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare;

(2) Drepturile și sporurile prevăzute la alin. (1) al prezentului articol pot fi completate, modificate sau actualizate, după caz, în conformitate cu actele normative adoptate ulterior încheierii prezentului Acord colectiv, în măsura în care acestea instituie sau reglementează drepturi și obligații aplicabile părților semnatare.

Art. 31 (1) Pentru munca prestată în zilele de sâmbătă și duminică se acordă un spor de 75% din salariu, în conformitate cu prevederile art. 137 Codul Muncii. În măsura în care legislația incidentă aplicabilă instituțiilor publice nu permite acordarea sporului în bani, munca prestată în zilele de sâmbătă și duminică se compensează cu timp liber corespunzător în proporție de 100%.

(2) Munca prestată în zilele de sărbători legale se compensează cu timp liber corespunzător, în proporție de 100%, în următoarele 30 de zile, în conformitate cu prevederile art. 142 Codul Muncii.

Art. 32 (1) Salariații și Organizațiile sindicale semnatare vor fi consultate cu privire la acordarea unor premii de excelență, funcționarilor care au participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției, în condițiile legii.

(2) În acest sens se comunică salariaților și Organizațiilor sindicale, anual, la solicitarea acestora, lista cu numărul de funcționari propuși pentru acordarea primei de excelență, motivele pentru care se acordă, precum și serviciile/compartimentele din care fac parte.

Art. 33 Angajatorul are obligația comunicării lunare a drepturilor bănești pentru fiecare funcționar public. Documentul prin care se comunică drepturile salariale trebuie să conțină cuantumul sumelor din care se compune salariul brut cât și cel net precum și reținerile.

Art. 34 Toate drepturile bănești ale funcționarilor publici se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale instituției.

2. Alte drepturi și facilități

Art. 35 (1) Funcționarul public are dreptul de a fi asistat la cerere, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, de un avocat sau de un expert în legislația muncii în orice conflict ce apare în desfășurarea relațiilor de muncă.

(2) În timpul delegării funcționarilor publici în alte localități, pentru o mai bună eficientizare a activității acestora, angajatorul va asigura transportul acestora cu mijloace auto ale instituției, iar în caz de imposibilitate efectivă, transportul va fi asigurat cu alte mijloace de transport (mijloace de transport în comun sau autoturismul funcționarului), în condițiile legii.

Art. 36 Funcționarii au dreptul la asociere sindicală, la întruniri și ședințe și la organizarea de manifestări socio-culturale, în condițiile legii.



SM
5
SAS
BU
IS

CAPITOLUL IV

OBLIGAȚIILE PARȚILOR

1. Obligațiile funcționarilor publici

Art. 37 Funcționarii publici au, în principal, obligațiile și îndatoririle prevăzute la art. 430 - 450 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

Art. 38 Funcționarii publici au obligația de a-și îndeplini cu corectitudine și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu prevăzute de legi și regulamente și să se abțină de la orice fapte care ar putea aduce atingere prestigiului instituției.

Art. 39 În cadrul programului de muncă, funcționarii au obligația să se abțină să își exprime orice opinii politice, care nu trebuie să influențeze în niciun mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

Art. 40 Funcționarii răspund, indiferent de funcția ocupată, de ducerea la îndeplinire a sarcinilor ce le sunt încredințate. Aceștia sunt obligați să se conformeze dispozițiilor și instrucțiunilor șefilor ierarhici, cu excepția cazurilor în care acestea sunt în mod vădit ilegale, ori de natură să prejudicieze un interes public sau să lezeze drepturile și libertățile fundamentale ale unor persoane. În acest caz, funcționarul are obligația de a face cunoscut, în scris, conducerii instituției, motivul refuzului sau de a aduce la îndeplinire ordinul sau instrucțiunea primită.

Art. 41 (1) Funcționarii publici au obligația să dea dovadă de discreție profesională în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care au cunoștință în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

(2) Funcționarii publici au obligația să furnizeze publicului, în timpul serviciului, informațiile cerute, în condițiile legii.

Art. 42 Prin comportamentul lor și prin ținută, funcționarii publici au obligația ca în timpul programului de lucru să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul instituției /funcției.

Art. 43 Funcționarii publici nu pot solicita, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea poziției lor, daruri sau alte avantaje.

Art. 44 În vederea aplicării eficiente a normelor legale privind conduita funcționarilor publici, angajatorul va asigura monitorizarea respectării normelor de conduită și respectiv consilierea etică, în condițiile art. 451- 457 din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

C. Obligațiile angajatorului

Art. 45 Angajatorul are, în principal, următoarele obligații, în condițiile legii:

- a) să informeze funcționarii publici asupra condițiilor de muncă și a tuturor elementelor care privesc relațiile de serviciu, conform legii;
- b) să asigure condiții tehnice și organizatorice necesare realizării sarcinilor de serviciu;
- c) să acorde funcționarilor publici toate drepturile ce decurg din lege, din raportul de serviciu și din Acordul Colectiv, cu respectarea termenelor prevăzute de acesta;

d) să consulte organizațiile sindicale semnatare în probleme care sunt susceptibile să afecteze drepturile și interesele funcționarilor;

e) să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de funcționari și aflate în sarcina instituției, în condițiile legii;

f) să asigure evidența normată a funcționarilor publici și să elibereze, la solicitarea acestora, documente care să ateste calitatea de angajat;

g) să prevadă în bugetul local sumele necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a funcționarilor, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea.

h) să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femeile gravide și pentru femeile care alăptează;

i) să rețină cotizația de sindicat direct pe statul de plată și să o vireze în contul indicat de organizațiile sindicale semnatare pentru toți membrii acesteia. Cotizația de sindicat va fi reținută în baza tabelelor cu membrii de sindicat activi, tabele ce vor fi comunicate până la sfârșitul lunii viitoare, pentru luna anterioară, de către organizațiile sindicale semnatare.

j) să asigure protecția funcționarului public împotriva amenințărilor, violențelor, faptelor de ultraj cărora le-ar putea fi victimă în exercitarea funcției publice sau în legătură cu aceasta. Pentru garantarea acestui drept, autoritatea sau instituția publică va solicita sprijinul organelor abilitate, potrivit legii.

k) în condițiile art. 427 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ angajatorul are obligația de a suporta cheltuielile necesare asigurării asistentei juridice în cazul în care împotriva funcționarului au fost formulate sesizări sau acțiuni judiciare cu privire la exercitarea atribuțiilor de serviciu.

CAPITOLUL V

CONDIȚIILE DE MUNCĂ, SECURITATEA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art. 46 Părțile se obligă să depună toate eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept obiectiv îmbunătățirea condițiilor de muncă.

Art. 47 Angajatorul are obligațiile prevăzute la art. 7,11,12 și 13 din Legea nr. 319/2006.

Art. 48 Angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru:

- a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
- b) prevenirea riscurilor profesionale;
- c) informarea și instruirea lucrătorilor;
- d) asigurarea cadrului organizatoric și mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă;
- e) asigurarea de apă minerală la 2 (doi) litri în zilele cu temperaturi ce depășesc temperatura limită de 37 Grade, prevăzută de art. 4 coroborat cu prevederile art. 6 alin 2 din O.U.G. 99/2000;
- f) asigurarea de ceai cald 0,5 litri, pauze de muncă, pentru refacerea capacității de termoreglare și echipament individual de protecție în perioadele cu temperaturi



scăzute extreme, adică sub -20 de grade Celsius, conform art. 5, coroborat cu prevederile art. 6 alin. 2 din O.U.G. 99/2000.

Art. 49 (1) Angajatorul are obligația să asigure personalului din cadrul Direcției de Poliție Locală Buzău, uniforma și echipament individual de protecție, conform Anexelor 1-3 din HG. nr 1332/2010.

(2) Echipamentul individual de protecție și uniforma se acordă gratuit și se restituie în următoarele condiții:

a. la plecarea din unitate (echipamentul aflat în termenul de folosință, conform fișei de inventar)

b. echipamentul de protecție și uniforma se restituie dacă acestea se mai afla în perioada de valabilitate potrivit legii. Excepție fac echipamentele de unică folosință.

(3) Curățarea și întreținerea uniformei și echipamentului de protecție cad în sarcina angajatului.

(4) După expirarea duratei de folosință a uniformei și echipamentului de protecție, se va proceda la scoaterea din uz, astfel:

- categoria de echipament de protecție – încălțăminte (bocanci, pantofi), va fi returnat la magazie, urmând a fi colectat în locuri special amenajate;
- categoria de echipament de protecție - îmbrăcăminte (haine vătuite, geci, veste, pelerine de ploaie, etc) nu va mai fi returnat la magazie.

(5) În situația în care se constată furtul echipamentului de protecție sau distrugerea acestuia din motive neimputabile funcționarului, se va întocmi un raport pe baza căruia echipamentul va fi radiat din inventarul personal și va fi înlocuit cu unul nou.

Art. 50 Neutilizarea sau înstrăinarea uniformei și echipamentului individual de protecție poate atrage sancțiuni disciplinare, graduale.

Art. 51 Fiecare funcționar public își desfășoară activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite de la angajator, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

Art. 52 Să utilizeze corect aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace necesare în desfășurarea eficientă a sarcinilor de serviciu.

Art. 53 (1) Să comunice imediat angajatorului și/sau angajaților desemnați orice situație despre care au motive întemeiate să o considere pericol pentru securitatea și sănătatea în muncă, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție.

(2) Să comunice de îndată conducătorului locului de muncă/angajatorului accidentele suferite de propria persoană.

Art. 54 Să își însușească și să respecte prevederile legislației în domeniul securității și sănătății în muncă, situațiilor de urgență și P.S.I, precum și măsurile de aplicare.

Art. 55 Funcționarii au obligația să respecte prevederile Legii nr. 15/2016 privind prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor din tutun.

Art. 56 Funcționarii au obligația să efectueze examenele medicale periodice și suplimentare/reevaluare. În zilele prezentării pentru efectuarea controalelor medicale periodice, conform programării, funcționarii publici vor beneficia de toate drepturile salariale. Nerespectarea nejustificată a programării va atrage obligația funcționarului public de a efectua examenele medicale pe cheltuiala sa.

Art. 57 Funcționarii publici vor putea beneficia de un sprijin financiar pentru achiziția unor dispozitive de protecție/corecție (ochelari de vedere) în valoare de 500 lei/funcționar/an în condițiile legii.

Măsuri de protecție socială

Art. 58 (1) Instituția va proceda la reducerea timpului de lucru la 4 ore sau la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp în cazul funcționarilor afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului de medicina a muncii, în funcție de posibilitățile instituției, conform pregătirii și a aptitudinilor profesionale, la cererea funcționarului.

(2) Funcționarii care și-au suspendat activitatea pentru creșterea copilului până la 2 ani, 3 ani, respectiv 7 ani, după caz, își vor relua activitatea, în funcția avută la data suspendării.

Art. 59 (1) Încetarea raporturilor de serviciu are loc în condițiile legii.

(2) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze reduceri de posturi(reorganizare), acesta are obligația de a iniția, în timp util, consultări cu reprezentanții salariaților și Organizațiile sindicale semnate cu privire la:

- motivele, metodele și mijloacele de evitare a reducerilor numărului de posturi supuse reorganizării;
- criteriile ce urmează a fi avute în vedere la reorganizare.

Art. 60 În scopul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, polițiștii locali pot utiliza în mod gratuit mijloacele de transport în comun ale S.C. TRANS BUS S.A. BUZAU, pentru executarea unor misiuni care nu pot fi îndeplinite altfel.

Art. 61 La nivelul instituției se organizează Comitetul de Securitate în muncă, în scopul de asigura implicarea funcționarilor la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul securității și sănătății în muncă. Membrii sunt numiți pentru o perioadă de 2 ani, conform prevederilor HG nr. 1425/2006, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 62 Instituția publică semnată a prezentului Acord colectiv nu va refuza menținerea și încadrarea persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu stipulate în fișa postului.

CAPITOLUL VI

Munca și protecția femeilor

Art. 63 (1) Femeile care au calitatea de funcționar public au dreptul conform legislației interne și convențiilor internaționale la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare și beneficiază de toate drepturile prevăzute de OUG nr. 96/2003, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Criteriul sexului nu poate fi o piedică pentru încadrare și promovare.

Art. 64 (1) Femeile gravide începând cu luna a 5-a nu vor fi trimise în deplasare în alte localități, fără acordul lor.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în alte localități, pentru durata mai mare de 1 zi, fără cu acordul lor, cu excepția cursurilor de perfecționare profesională.

(3) Funcționara care alăptează, poate beneficia de reducerea programului cu 2 ore, fără a-i fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de funcționar. Timpul în care a lucrat în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă și specilitate, timp lucrat cu o normă întreagă, până la împlinirea vârstei de un an a copilului.

(4) Femeile au dreptul la concediul prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor până la împlinirea vârstei de 2 ani, 3 ani, respectiv 7 ani pentru copii cu handicap, conform legislației în vigoare.

Art. 65 (1) Reîncadrarea femeilor după încetarea perioadei de suspendare a activității pentru creșterea copilului de până la 2 ani, 3 ani respectiv 7 ani se va face pe același post.

(2) Este interzisă încetarea sau modificarea raportului de serviciu pe perioada în care funcționara se află în concediu de sarcină și lăuzie, incapacitate temporară de muncă sau concediu plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 sau 7 ani pentru copilul cu handicap.

Art. 66 Pauzele și reducerea duratei normale de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

Art. 67 Femeile gravide, lăuzele, cele care alăptează, precum și persoana singură din familia monoparentală nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Art. 68 Femeile însărcinate au dreptul la dispensă pentru consultații prenatale, un număr de maxim 16 ore libere plătite, pe durata programului normal de lucru pentru efectuarea consultațiilor și examenelor prenatale pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist. Această dispensă se va acorda numai dacă investigațiile se efectuează doar în timpul programului de lucru.

CAPITOLUL VII

INCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI INCETAREA RAPORTURILOR DE SERVICIU

Art 69 (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor funcționarilor publici, angajarea se poate face numai în condițiile O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare. Numirea în funcțiile publice pentru care se organizează concurs/examen în condițiile legii, se face prin Dispoziția Primarului Municipiului Buzău.

(2) Fișa postului aferentă funcției publice se anexează la actul administrativ de numire.

(3) Funcționarul public depune jurământul de credință în termen de 3 zile de la emiterea actului administrativ de numire în funcția publică.

Art. 70 Numirea, modificarea, suspendarea, încetarea raporturilor de serviciu a funcționarilor publici se fac în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Art. 71 (1) Recrutarea funcționarilor publici, evaluarea și promovarea lor, vor fi făcute în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare și/sau coroborate cu alte acte normative în vigoare.

(2) Posturile vacante sau temporar vacante, pot fi ocupate în condițiile prevăzute de O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL VIII

EVALUAREA PROFESIONALĂ

Art. 72 (1) Evaluarea profesională individuală se face pentru fiecare funcționar public în parte, pe baza criteriilor de performanță stabilite conform legii.

(2) Perioada de evaluare este cuprinsă între 1 ianuarie - 31 decembrie.

(3) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează de un evaluator, respectiv de șeful ierarhic superior, în condițiile legii.

(4) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează prin raportarea criteriilor de performanță stabilite conform legii, la gradul de îndeplinire a obiectivelor individuale prevăzute pentru perioada evaluată, prin notare a criteriilor și stabilirea calificativului.

Art. 73 Rezultatul evaluării profesionale individuale, precum și unele concluzii, sunt aduse la cunoștința funcționarului public evaluat de către cel ce efectuează evaluarea, acesta având obligația de a consemna în raportul de evaluare punctul de vedere al celui evaluat (dacă între evaluator și evaluat există diferențe de opinie).

Art. 74 (1) Contestațiile referitoare la calificativele acordate cu ocazia evaluării performanțelor profesionale individuale se formulează în termen de 5 zile lucratoare de la luarea la cunoștință de către funcționarul evaluat.

(2) Contestațiile se adresează conducătorului instituției publice sau, dacă este cazul, instanței de judecată competente în condițiile legii.

(3) Angajatorul va soluționa contestațiile în termen de 10 zile lucrătoare, de la data expirării termenului depunerii contestației, comunicând rezultatul funcționarului public.

CAPITOLUL IX

FORMARE SI PERFECTIONARE PROFESIONALĂ

Art. 75 (1) Părțile înțeleg următorii termeni:

- a) **Formare profesională** - orice proces de instruire prin care un funcționar dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau diploma eliberată în condițiile prevăzute de Legea învățământului, în vederea îmbunătățirii calității activităților profesionale specifice. Formarea profesională poate fi continuă sau specializată.

b) **perfecționare profesională** - orice procedură prin care funcționarul, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale, fie prin aprofundare a studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază, fie prin deprinderea unor procedee sau metode noi adoptate în domeniul specialității lor, în vederea creșterii calității rezultatelor obținute în exercitarea atribuțiilor specifice.

c) **program de formare sau perfecționare** - ansamblul activităților desfășurate de un furnizor de formare profesională, finalizate cu certificat de participare sau diploma de absolvire.

(2) Programele de formare profesională organizate de furnizorii de formare profesională pot fi desfășurate cu participarea directă a beneficiarilor, la sediul furnizorului, la sediul angajatorului sau în alte locații, inclusiv prin intermediul mijloacelor electronice.

(3) Formarea profesională și perfecționarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă, lucru în echipă, comunicare, calități de lider, inclusiv pentru liderii de sindicat, convenite între sindicat și angajator.

Art. 76 (1) Conducătorul instituției publice are obligația să elaboreze anual planul de perfecționare profesională a funcționarului public în condițiile legii.

(2) În cazul în care funcționarul public identifică un program de formare sau perfecționare profesională pe care ar dori să îl urmeze, conducătorul instituției publice va analiza cererea, rămânând la aprecierea sa dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului.

(3) Planul anual de formare profesională va fi adus la cunoștința funcționarilor publici în termen de 30 zile de la adoptării, prin afișare și pe pagina de internet a instituției.

Art. 77 (1) Funcționarii publici au dreptul și obligația de a-și îmbunătăți continuu pregătirea profesională, prin perfecționare profesională. De asemenea, ei au dreptul, dar și obligația de a urmări elementele de noutate apărute în domeniul în care își desfășoară activitatea, de a cerceta tematicile cursurilor și programelor organizate de instituțiile abilitate și de a propune în mod justificat angajatorului să participe la aceste forme de instruire în vederea implementării lor în activitatea curentă.

(2) Pe perioada în care funcționarii publici urmează programe de formare și perfecționare profesională, beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care acestea sunt organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice, urmate la inițiativa funcționarului, cu acordul conducătorului unității sau instituției publice, în condițiile legii.

(3) Sunt considerate programe de formare și perfecționare profesională în interesul instituției specializările postuniversitare, în specializarea și/sau în domeniul de activitate al funcției publice deținute, precum și orice programe de formare și perfecționare profesională organizate de instituții specializate și agreate de conducătorul instituției publice, atunci când se impune.

Art. 78 Instituția va aloca fonduri pentru programe de formare/perfecționare profesională a funcționarilor publici din cadrul instituției, care vor fi organizate, în strictă concordanță cu prevederile O.U.G. 57/2019 – Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.



Art. 79 Funcționarii publici care urmează programe de formare și perfecționare cu o durată mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate integral sau parțial prin bugetul autorității sau instituției publice, din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în administrația publică între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de formare sau perfecționare de care au beneficiat, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă, în caz contrar va restitui contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și a drepturilor salariale primite pentru perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, proporțional cu perioada rămasă până la împlinirea termenului. Această obligație de restituire nu se aplică în situația în care raportul de serviciu a încetat din motive neimputabile funcționarului.

CAPITOLUL X

Răspunderea juridică

Art. 80 Răspunderea juridică asigură informarea fiecărui funcționar public cu privire la conținutul Regulamentului de Organizare și Funcționare precum a altor regulamente interne, prin afișare la sediul instituției sau pe site-ul acesteia.

Art. 81 (1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare ori de câte ori constată că funcționarii publici au săvârșit abateri disciplinare, în condițiile legii.

(2) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care funcționarul public a săvârșit o abatere disciplinară, sunt cele prevăzute de lege, cu respectarea procedurilor legale în vigoare.

Art. 82 (1) Instituția publică și funcționarii publici răspund administrativ în conformitate cu prevederile O.U.G. 57/2019, actualizată cu modificările și completările ulterioare.

Art. 83 Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu vor fi soluționate pe cât posibil pe cale amiabilă ori de instanțele judecătorești stabilite conform legii.

Art. 84 (1) Încălcarea cu vinovăție de către funcționarii publici a îndatoririlor corespunzătoare funcției pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de lege constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea administrativ - disciplinară a acestora.

(2) Regulile concrete privind disciplina muncii precum și regulile referitoare la procedura disciplinară sunt prevăzute în Codul Administrativ, Regulamentul Intern precum și prin alte acte administrative emise de angajator, în condițiile legii.

CAPITOLUL XI

PREVENIREA ȘI COMBATEREA HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ ȘI EGALITATEA DE ȘANSE

Art. 85 În vederea prevenirii și combaterii oricăror forme și acte de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă angajatorul:

a) implementează la nivelul unității metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, ale prezentului Acord colectiv de muncă și ale Regulamentului intern aplicabil la nivelul unității, precum și a Ghidului întocmit la nivelul unității privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă;

b) interzice și sancționează oricare acțiuni care pot conduce la hărțuire morală la locul de muncă sau pe criteriul de sex;

c) depune de diligențe în scopul creării unui cadru de măsuri de prevenire și protecție în cazurile de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă prin instruirea angajaților în vederea conștientizării și prevenirii fenomenului de hărțuire;

d) procedează la informarea și instruirea tuturor angajaților, prin organizarea unor cursuri de formare cu privire la prevederile metodologiei, cu caracter anual;

e) diseminează metodologia prin toate mijloacele interne de comunicare/informare a angajaților.

Art. 86 (1) Angajatorul se obligă să asigure un mediu sigur pentru toți angajații, fără discriminare pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată sau pe baza oricărui alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

(2) Asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați este fundamentală și orice formă de manifestare a relațiilor de putere dintre bărbați și femei este strict interzisă, fiind considerată o formă de încălcare a demnității umane și de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(3) Angajatorul va aplica o politică de toleranță zero pentru hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă, va trata cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hărțuire.

Art. 87 (1) Un caz de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă poate cuprinde mai multe situații distincte în funcție de evoluția acesteia. Presupusa victimă are posibilitatea de a depune plângere/sesizare în oricare dintre aceste situații cu privire la următoarele aspecte:

a) apariția unor divergențe de opinii, ușoare conflicte interpersonale care se pot rezolva la nivelul persoanelor implicate, dar care, dacă rămân nerezolvate, pot degenera;

b) instalarea treptată a stării de tensiune, prin acțiuni agresive sistematice/repetate îndreptate de către o persoană sau de un grup de persoane împotriva altei persoane;

c) o stare de tensiune accentuată care necesită intervenția reprezentanților angajatorului/conducătorului, în vederea medierii conflictului, pentru a evita escaladarea acestuia;

d) stigmatizare și/sau izolare socială la locul de muncă, concedierea sau constrângerea victimei de a demisiona de la locul de muncă, fapt care diminuează șansele acesteia de a se încadra din nou, la alte locuri de muncă.

(2) Victima poate depune plângere/sesizare Comisiei de primire și soluționare a cazurilor constituită la nivelul angajatorului în oricare dintre situațiile specificate la alin. (1), în formă scrisă, olograf sau electronic, dar obligatoriu asumată prin semnătură de către victimă, cu respectarea protecției datelor de identitate, în vederea asigurării protecției acesteia, sau poate depune o sesizare verbală comisiei de primire și soluționare a cazurilor, în urma căreia se va întocmi un proces-verbal.

(3) Etapele pe care le poate urma victima actelor de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă sunt:

- a) abordarea directă a presupusului hărțuitor sau, dacă o victimă nu poate aborda direct un presupus hărțuitor, el/ea poate informa superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant;
- b) informarea comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire asupra oricăror acțiuni sistematice/repetate de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă;
- c) încercarea soluționării amiabile a cauzei;
- d) sesizarea instanței de judecată.

Art. 88 (1) La nivelul unității se va sancționa disciplinar orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoană, aceasta putând duce inclusiv până la concedierea de la locul de muncă. Aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare se va face în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 57/2019 – Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare, ale prezentului Acord colectiv, precum și în conformitate cu prevederile Regulamentului intern.

(2) Conducerea instituției va asigura un mediu sigur pentru toți angajații, în care toate reclamațiile de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă vor fi tratate cu seriozitate, promptitudine și în condiții de confidențialitate. În tot procesul de investigare a plângerilor, toate persoanele implicate vor fi ascultate și tratate cu respect și considerație, asigurându-se protecția datelor de identitate în vederea protejării angajaților.

CAPITOLUL XII

ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR. REORGANIZAREA INSTITUȚIEI

Art. 89 (1) Instituția publică semnatară a prezentului Acord Colectiv recunoaște exercitarea libertății de opinie a fiecărui funcționar în conformitate cu convențiile internaționale, precum și cu prevederile prezentului Acord colectiv și se obligă să adopte o poziție imparțială față de reprezentanții salariaților și ai organizațiilor sindicale.

(2) Instituția publică semnatară a prezentului Acord se obligă să asigure, la cererea reprezentanților salariaților și ai organizațiilor sindicale semnatare, accesul la documentele prevăzute de legislația în vigoare pentru negocierea Acordului colectiv, precum și accesul la urmărirea aplicării dispozițiilor acestuia.



(3) Angajatorul, la solicitarea Organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului Acord poate le poate asigura acestora, cu respectarea cadrului legal în vigoare, în mod gratuit spații pentru desfășurarea activității reprezentanților lor, cu mobilierul adecvat, posibilitatea de multiplicare a materialelor necesare, mijloace de comunicație din dotarea unității, precum și alte mijloace necesare desfășurării activității, pe baza unei solicitări scrise, aprobată de Instituția publică semnatară a prezentului Acord.

Art. 90 (1) Reprezentanții salariaților și ai organizațiilor sindicale semnatare a prezentului Acord colectiv au ca obiectiv principal urmărirea aplicării legislației muncii și prevederilor Acord colectiv în interiorul instituției.

(2) Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare a prezentului Acord Colectiv pot să reprezinte funcționarii publici – membrii ai sindicatelor afiliate, la cererea acestora, în fața conducerii instituției și, după caz, în fața organelor de cercetare și a instanțelor.

Art. 91 (1) Instituția semnatară a prezentului Acord îi va convoca pe reprezentanții salariaților și ai organizațiilor sindicale semnatare ai prezentului Acord Colectiv să participe la ședințele în care se discută probleme de interes profesional.

(2) La ședințele în care se discută problemele funcționarilor cu privire la condițiile de muncă și regulamentul intern, reprezentanții salariaților și ai organizațiilor sindicale semnatare ai prezentului Acord Colectiv, vor participa în mod obligatoriu.

(3) Reprezentanții salariaților și ai organizațiilor sindicale semnatare ai prezentului Acord Colectiv sunt anunțați imediat ce s-a hotărât organizarea ședințelor, fiind comunicată și ordinea de zi a ședinței.

Art. 92 (1) Reorganizarea activității autorității sau instituției publice se face în condițiile prevăzute de OUG 57/2019 - Codul Administrativ și are loc în situații temeinic justificate cel mult o dată într-un interval de 6 luni consecutive, cu excepția situației în care intervin modificări legislative care determină necesitatea reorganizării acestora.

(2) În cazul în care reorganizarea activității autorității sau instituției publice determină reducerea posturilor, autoritatea sau instituția publică nu poate înființa posturi similare celor desființate pentru o perioadă de un an de la data reorganizării.

CAPITOLUL XIII

COMISIA DE DISCIPLINĂ. COMISIA PARITARĂ

Art. 93 Comisia de disciplină, constituită la nivelul instituției conform dispozițiilor legale, 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. 94 Persoana care competența legală de numire potrivit legii emite actul administrativ de sancționare disciplinară a funcționarului, pe baza propunerii cuprinse în raportul comisiei de disciplină, iar în cazul în care aplică o altă sancțiune decât cea propusă de către comisia de disciplină, în actul administrativ de sancționare se va preciza motivul pentru care a fost aplicată o altă sancțiune.

Art. 95 Activitatea Comisiei de disciplină, emiterea dispozițiilor pentru aplicarea sancțiunilor disciplinare, precum și modul de contestare a acestora se vor realiza cu respectarea prevederilor din O.U.G. nr. 57/2019 și Regulamentul Intern.



Art. 96 (1) Comisia paritară este consultată în următoarele situații:

- a) la stabilirea măsurilor de îmbunătățire a activității autorităților și instituțiilor publice pentru care sunt constituite;
- b) la stabilirea oricăror măsuri privind pregătirea profesională a funcționarilor publici, dacă costurile acestora sunt suportate din fonduri bugetare;
- c) la stabilirea programului de lucru de către conducătorul autorității sau instituției publice;
- d) la soluționarea sesizărilor care sunt adresate de funcționarii publici conducătorilor autorităților sau instituțiilor publice cu privire la modul de respectare a drepturilor prevăzute de lege, precum și a acordurilor colective;
- e) la identificarea instrumentelor de asigurare a accesibilității, precum și a măsurilor de adaptare rezonabilă la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități care ocupă funcții publice;
- f) alte situații prevăzute de lege.

(2) În exercitarea atribuțiilor, comisiile paritare emit avize consultative.

(3) Comisiile paritare monitorizează realizarea acordurilor colective dintre sindicatele reprezentative sau reprezentanții funcționarilor publici și autoritățile sau instituțiile publice, în situația în care au fost încheiate astfel de acorduri.

(4) Comisia paritară întocmește un raport anual cu privire la respectarea prevederilor acordurilor colective încheiate în condițiile legii, precum și la activitatea desfășurată în condițiile alin. (1) și (2), care se publică pe site-ul autorității sau instituției publice.

CAPITOLUL XIV

DISPOZIȚII FINALE

Art. 97 (1) Părțile convin să instue un cadru permanent de dialog social bazat pe bună credință, transparență și respect reciproc.

(2) Conducerea instituției se obligă să informeze și să consulte reprezentanților angajaților și ai sindicatului (organizațiile sindicale semnatare ale prezentului AC) cu privire la deciziile care pot afecta semnificativ drepturile și interesele angajaților, conform Legii nr. 467/2006.

(3) Conducerea instituției are obligația de a informa și consulta sindicatul (organizațiile sindicale semnatare ale prezentului AC) în scris și în timp util, cu privire la toate aspectele ce privesc raporturile de serviciu ale funcționarilor publici și, în special a următoarelor situații specifice:

- a) proiecte de modificare a organigramei, stat de funcții și a numărului total de posturi din cadrul instituției.
- b) elaborarea, modificarea sau completarea Regulamentului Intern conform Legii nr. 367/2022 privind Dialogul Social, precum și a fișelor de post.
- c) decizii privind mutarea sediului, reorganizarea radicală sau transferul unor servicii.
- d) transferul unor posturi vacante și ocupate.



- e) măsuri de securitate și sănătate în muncă, achiziția de echipamente de protecție și evaluare a riscurilor la locul de muncă.
- f) stabilirea, modificarea sau flexibilizarea programului de lucru.
- g) intenția sau decizia de externalizare a unor servicii interne către operatori economici privați, dacă acestea afectează direct funcțiile publice.

Art. 99 Informarea se realizează prin transmiterea prealabilă, în scris, sau prin mijloace electronice de comunicare a documentelor justificative. Notificarea va fi detaliată cu privire la măsura preconizată, însoțită de o notă de fundamentare.

Art. 100 (1) Consultarea constă în organizarea unei întâlniri de dialog social, conducerea va organiza această întâlnire în termen de 10 zile de la data solicitării sau transmiterii informației.

(2) Reprezentanții salariaților și ai organizațiilor sindicale semnatare au dreptul de a formula un punct de vedere cu privire la măsurile propuse, în termen de 5 zile lucrătoare, pe care cealaltă parte îl va analiza și îl va lua în considerare înainte de decizia finală.

(3) În cazul în care salariații și sindicatul/oranizațiile sindicale propun modificări sau soluții alternative, angajatorul este obligat să răspundă motivat de ce admite/respinge propunerea făcută, în termen de 3 zile lucrătoare.

(4) Nici o decizie privind organizarea muncii nu poate fi implementată fără procedura informării și consultării

Art. 101 (1) Ordonatorul principal de credite, pe de o parte și reprezentanții salariaților și ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului Acord Colectiv, pe de altă parte ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru funcționari în general, libertatea de opinie.

(2) Ordonatorul de credite va adopta o poziție neutră și imparțială față de reprezentanții organizațiilor sindicale.

(3) Ordonatorul de credite, va consulta reprezentanții salariaților și ai organizațiilor sindicale semnatare a Acordului Colectiv, în probleme susceptibile să afecteze drepturile și interesele funcționarilor.

Art. 102 Instituția publică semnată a prezentului Acord, precum și reprezentanții salariaților și reprezentanții împuterniciți de organizațiile sindicale semnatare, vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile funcționarilor prevăzute în Acordul Colectiv.

Art. 103 Executarea prezentului Acord Colectiv este obligatorie pentru părți.

Art.104 Prezentul Acord Colectiv a fost încheiat astăzi, **05.08.2026**, la sediul U.A.T. Municipiul Buzău – Primăria Municipiului Buzău, în 6 (șase) exemplare originale.

Art.105. Acest acord va produce efecte de la data semnării și înregistrării acestuia la sediul U.A.T. Municipiul Buzău – Primăria Municipiului Buzău și la ITM Buzău.



U.A.T. MUNICIPIUL BUZĂU
PRIMĂRIA MUNICIPIULUI BUZĂU

Apostu Ionuț-Sorin,

Viceprimar al Municipiului Buzău

Reprezentanți ai angajatorului - U.A.T. Municipiul BUZĂU
- Primăria Municipiului Buzău:

Jipa Petronela,

Căpățînă Nicoleta-Mariana

Bucur Alina,

Roșca Maria-Mădălina,

Reprezentanți ai salariaților:

Bașturea Mariana-Mihaela,

Dreptate Lavinia-Elena,

Romulus Soare,

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR UNITE
DIN POLIȚIA LOCALĂ ROMÂNIA

Drăgan Traian

Alexandru Iordache Cosmin

Sindicatul Național al Polițiștilor Fortus LEX:

Teodorescu Constantin

Teodorescu Mariana

Anghel Adrian-Eduard

Ene Vasile

Federația din Sindicatelor din Poliție și Administrația Publică SMART LEX

Constantin Pastor

SINDICATUL NAȚIONAL PRO LEX:

Șerbănoiu Georgian



