



**MINISTERUL FINANTELOR  
AUTORITATEA VAMALĂ ROMÂNĂ**



MINISTERUL FINANTELOR  
AUTORITATEA VAMALĂ ROMÂNĂ  
Nr. 28046  
16 -07- 2024  
Ziua.....Luna.....20.....

**Către**

**Sindicatul Național Vamal "UNIREA"- afiliat la Alianța Națională a Sindicatelor  
Bugetarilor "SED LEX"**

Adresa: Str. Millo Matei, nr. 13, Sector 1, București

**Sindicatul Național "PROLEX"- afiliat la Uniunea Sindicatelor Funcționarilor  
Publici și Personalului Contractual "Forța Legii"**

Adresă. Str. Mendeleev, nr. 36-38, Etj. 8, Sector 1, București

**Sindicatul Național Finanțe Publice "SINDFISC"- afiliat la Federația Națională a  
Sindicatelor din Administrație-FNSA**

Adresă: Calea Șerban-vodă, nr. 209, Corp A, Ap. 14, Sector 4, București

În temeiul prevederilor art. 27, alin. (1) din 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, vă transmitem un exemplar al Acordului Colectiv privind raporturile de serviciu la nivelul Autorității Vamale Române, încheiat în anul 2024.

**SECRETAR GENERAL  
AUTORITATEA VAMALĂ ROMÂNĂ  
NACHE COSTINEL-DANIEL**



MINISTERUL FINANTELOR  
AUTORITATEA VAMALĂ ROMÂNĂ



## ACORD COLECTIV

### privind RAPORTURILE DE SERVICIU LA NIVELUL AUTORITĂȚII VAMALE ROMÂNE 2024

#### CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Părțile semnatare: ANGAJATOR și SALARIAȚII

1. **ANGAJATOR** : unitatea **AUTORITATEA VAMALĂ ROMÂNĂ (A.V.R.)**, CIF 45789320, cu sediul în Strada Alexandru Ivasiuc nr. 34-40, Sector 6, municipiul București reprezentată legal de domnul Marcel Simion MUTESCU - Președinte A.V.R.,

și

2. **SALARIAȚII** : funcționarii publici din cadrul A.V.R. reprezentați legal prin:  
- **Sindicatul Național Finanțe Publice „SINDFISC”**, reprezentat de domnul Nicolae Liviu Toader - conform împuternicirii nr. 43/12.04.2024,  
- **Sindicatul Național Pro Lex**, reprezentat de domnul Vasile Lincu - conform împuternicirii nr. 879/09.05.2024,  
- **Sindicatul Național Vamal „Unirea”**, reprezentat de domnul Vasile Marica - conform împuternicirii nr. 45/09.05.2024,

au convenit la încheierea prezentului ACORD COLECTIV, denumit în continuare Acord, în temeiul dispozițiilor legale reglementate prin:

- Legea nr. 367/2022 a dialogului social;
- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, completată;
- Legea nr. 53/2003® privind Codul Muncii, completată și modificată;
- Legea nr. 24/2000® privind Normele de tehnică legislativă la elaborarea actelor normative, modificată și completată;
- Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, modificată și completată;
- Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, modificată și completată;
- Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor;
- Hotărârea Guvernului nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare;
- Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006;

- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
- Hotărârea Guvernului nr. 1/2012 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 1028/2006 privind stabilirea cerințelor minime de securitate și sănătate în muncă pentru asigurarea protecției lucrătorilor împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici, precum și pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 1093/2006 privind stabilirea cerințelor de securitate și sănătate pentru protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă și a Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor;
- Hotărârea Guvernului nr. 1169/2011 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor;
- Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici;
- Hotărârea Guvernului nr. 302/2022 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 173/2015 privind aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță;
- Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 250/1992(r) privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr. 6/2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 287/2009 privind Codul Civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art.2 Părțile semnatare ale prezentului Acord recunosc că sunt egale și libere în negocierea Acordului colectiv la nivel de autoritate vamală și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art. 3 Prevederile prezentului Acord se aplică tuturor funcționarilor publici din cadrul Autorității Vamale Române.

Art.4 Prezentul Acord cuprinde drepturile și obligațiile A.V.R. și ale funcționarilor publici, cu privire la condițiile generale și/sau specifice de muncă

Art. 5 Aplicare, durată, modificare, suspendare și încetare

(1) În aplicarea prezentului acord, se vor avea în vedere următoarele principii:

a) În cadrul raporturilor de serviciu funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii;

b) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă;

c) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevazute la alin.(2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute de legislația muncii;

d) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin.(2), dar care produc efectele unei discriminări directe;

e) 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 nici o discriminare;

f) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale;

g) Pentru muncă egală sau la valoare egală este interzisă orice discriminare cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

(2) Drepturile cuprinse în cadrul acestui Acord nu vor putea constitui un pretext pentru reducerea altor drepturi individuale sau colective stabilite și recunoscute anterior, decât dacă legea dispune altfel

(3) Prezentul Acord colectiv produce efecte pentru toții funcționarii publici de la nivelul A.V.R. de la data semnării de către părți și înregistrarea acestuia la A.V.R. și în condițiile legii.

(4) Prezentul Acord colectiv se încheie pe o perioadă de 12 luni, de la data semnării lui.

(5) Toate modificările aduse prezentului Acord vor face obiectul negocierilor prealabile între părți.

(6) Cererile de modificare vor fi aduse la cunoștința celeilalte părți, în scris, cu cel puțin 30 zile lucrătoare înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(7) Părțile convin ca, în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, să nu efectueze reorganizări, disponibilizări și să nu declanșeze greve.

(8) Modificările aduse Acordului se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat Acordul. Actul adițional se transmite în scris tuturor părților semnatare și produce efecte de la data înregistrării acestuia în condițiile legii sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

(9) În situația în care intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, prevederile prezentului Acord se consideră modificate de drept, fără a fi necesară semnarea unui act adițional.

(10) Suspendarea Acordului poate avea loc fie prin acordul părților, fie în caz de forță majoră.

(11) Prezentul Acord încetează:

a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;

b) prin acordul părților;

c) la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii instanței judecătorești privind constatarea nulității Acordului.

(12) A.V.R. suportă toate cheltuielile legate de desfășurarea în condiții optime a negocierii prezentului acord colectiv.

(13) În condițiile intrării în vigoare a unor acte normative care modifică sau includ drepturile cuprinse în prezentul Acord, acestea vor modifica de drept clauzele Acordului, potrivit actelor normative.

Art. 6 Interpretarea clauzelor prezentului Acord se face prin consens, în limitele legilor aplicabile.

Art. 7 În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul acord, instituția va depune toate diligențele necesare pentru asigurarea fondurilor necesare, pe întreaga perioadă de valabilitate a prezentului Acord.

## CAPITOLUL II. OBIECTUL ȘI SCOPUL ACORDULUI

Art. 8 Prezentul Acord cuprinde dispoziții referitoare la :

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

Art. 9 Prezentul Acord are ca scop, promovarea unor relații de muncă echitabile de natură să asigure protecția socială a salariaților și desfășurarea corespunzătoare a activității în AVR precum și asigurarea premiselor pentru eliminarea conflictelor de muncă.

## CAPITOLUL III. CONDIȚIILE DE MUNCĂ, SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA MUNCII

Art. 10 În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activităților la locul de muncă, A.V.R. va avea în vedere cel puțin următoarele măsuri:

- a) condiții de spațiu, în conformitate cu normele legale;
- b) amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- c) asigurarea condițiilor de mediu pentru spațiile de lucru: iluminat, microclimat, temperatură optimă în spațiile destinate activității, ventilație, igienizare periodică a spațiilor de muncă;
- d) asigurarea anexelor sociale necesare locurilor de muncă, precum vestiare și grupuri sanitare;

Art. 11 (1) A.V.R. este obligată să solicite, la fundamentarea bugetului, fonduri destinate păstrării și îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, potrivit legii.

(2) Informațiile cu privire la fondurile alocate, în condițiile alin. (1), precum și eventualele modificări, vor fi comunicate la solicitarea reprezentanților sindicatului, în condițiile legii.

Art. 12 Personalul instituției este obligat să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de către A.V.R. și bunurile aflate în dotare și să răspundă disciplinar, material sau penal după caz, în toate concluziile desprinse în urma cercetărilor administrative.

Art. 13 A.V.R. se obligă să asigure personalului instituției, în limita bugetului aprobat și în conformitate cu prevederile legale, condiții normale de muncă și igienă, de natură să le ocrotească sănătatea și integritatea fizică și psihică, precum și să aplice riguros prevederile legale privind măsurile de securitate și sănătate în munca, inclusiv cele de prevenire a incendiilor.

Art. 14 (1) În cadrul propriilor responsabilități A.V.R. va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acestora.

(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de principiile generale de prevenire referitoare la evitarea riscurilor și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;

Art. 15 Pe linie de sănătate și securitate în muncă, salariații A.V.R. au următoarele obligații:

a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile proprii de protecție a muncii, specifice activității prestate;

b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidentare;

c) să utilizeze mijloacele de protecție individuală din dotare, corespunzător scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o stare perfectă de utilizare;

d) să anunțe, în cel mai scurt timp, conducerea profesională când observă defecțiuni la instalația electrică sau alte defecțiuni/cauze care ar putea duce la pericolul de accidentare sau de incendiu;

e) să utilizeze locul special amenajat pentru fumat.

Art. 16 Personalul A.V.R. este obligat să anunțe, în scris, șeful ierarhic superior sau persoana desemnată cu atribuții de protecție și sănătate a muncii cu privire la apariția oricărui pericol ce i-ar putea afecta viața sau sănătatea la locul de muncă.

Art. 17 A.V.R. va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea salariaților cu privire la normele de securitate și sănătate în muncă. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se includ în timpul de muncă și este salarizat astfel încât fiecare angajat va participa anual la un instructaj de instruire acestea finalizându-se cu testarea salariaților în baza tematicilor anuale aprobate de conducerea A.V.R.

Art. 18 În cazurile în care, în procesul muncii, se produc schimbări prin introducerea de noi activități/tehnologii sau mașini și echipamente de muncă care implică utilizarea unor reglementări noi în domeniul securității și sănătății în muncă, personalului din cadrul A.V.R. i se va face instructajul, care va fi consemnat în fișa de instructaj.

Art. 19 Conducătorii locurilor de muncă sunt obligați să facă, trimestrial/semestrial, instructaje de protecție și siguranță la locul de muncă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare și cu respectarea normelor interne în acest sens. Instructajul se va efectua și individual ori de câte ori personalul A.V.R. își schimbă locul de muncă, datorat modificării raporturilor de serviciu. În acest caz, instructajul se va face înainte de începerea activității la noul loc de muncă. După fiecare instructaj, titularul semnează fișa de protecția muncii.

Art. 20 A.V.R. se obligă să inițieze demersuri pentru măsurarea și determinarea câmpurilor electromagnetice și a altor factori de risc la care sunt expuși lucrătorii, în vederea îndeplinirii obligațiilor ce-i revin potrivit Legii nr. 319/2006, Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, Hotărârea Guvernului nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare și a celorlalte acte normative având ca domeniu de reglementare sănătatea și securitatea muncii.

Art. 21 A.V.R. va proceda la schimbarea locului de muncă, pentru o perioadă de timp limitată sau nelimitată, a salariaților afectați de boală sau accident, la recomandarea expresă a medicului de medicina muncii, în funcție de posibilitățile instituției și de pregătirea salariatului.

Art. 22 A.V.R. nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 23 Toți angajații din A.V.R. beneficiază gratuit de serviciile medicale de medicina muncii, în condițiile legii.

Art. 24 În limita bugetului și în conformitate cu legislația în vigoare, personalul A.V.R. poate beneficia, gratuit, de analize medicale suplimentare pentru testare HIV, tuberculoză și hepatită de tip B/C.

Art. 25 A.V.R. se obligă ca la angajare și ulterior, anual, să organizeze examinarea medicală gratuită a angajaților conform prevederilor legale, cu scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care urmează să-l ocupe sau îl ocupă, în funcție de factorii de risc specifici.

Art. 26. (1) Funcționarii publici beneficiază de asistență medicală, proteze și medicamente, în condițiile legii.

(2) A.V.R. se obligă să asigure funcționarilor publici condiții normale de muncă și igienă, de natură să le ocrotească sănătatea și integritatea fizică și psihică, prin identificarea și aplicarea unor măsuri care să asigure informarea, participarea și colaborarea angajaților al căror scop este prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.<sup>1</sup>

(3) În funcție de riscurile profesionale identificate și evaluate la locurile de muncă, medicul de medicina muncii poate emite recomandări cu privire la modificarea duratei timpului de lucru și acordarea concediilor de odihnă suplimentare, în limitele prevăzute de dispozițiile legale.

(4) În cazul prezenței unor afecțiuni medicale ce modifică temporar aptitudinea în muncă sau capacitatea de muncă a funcționarului public, A.V.R. se obligă să respecte recomandările medicale înscrise în fișa de aptitudine în muncă a funcționarului public sau în decizia medicală emisă de medicul specialist.

(5) A.V.R. va analiza și va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă temporară sau definitivă, la cererea funcționarilor publici care se confruntă cu situație de boală sau a intervenit un accident de muncă, prin raportare la contextul existent în momentul solicitării.

(6) A.V.R. va proceda la emiterea actelor administrative privind reluarea activității funcționarilor publici care și-au suspendat raporturile de serviciu pentru unul dintre motivele prevăzute de lege.

(7) A.V.R. va acorda reducerea programului normal de lucru cu o pătrime pentru salariatele gravide pe baza recomandării medicului curant, cu menținerea drepturilor salariale.

Art. 27. (1) A.V.R. va asigura angajaților un examen oftalmologic, efectuat de o persoană care are competența necesară:

a) înainte de începerea activității la ecranul de vizualizare, prin examenul medical la angajare;

b) ulterior, la intervale regulate;

c) ori de câte ori apar tulburări de vedere care pot fi cauzate de activitatea la ecranul de vizualizare.

(2) Angajații beneficiază de un examen oftalmologic, dacă rezultatele examenului prevăzut la alin (1) arată că acesta este necesar.

(3) Dacă rezultatele examenului prevăzut la alin. (1) sau ale examenului la care face referire alin. (2) arată că este necesar și dacă nu se pot utiliza dispozitive normale de corecție, angajaților trebuie să li se furnizeze dispozitive de corecție speciale, care să corespundă activității respective.

(4) Angajații care își desfășoară activitatea la calculator, beneficiază de decontarea contravalorii ochelarilor de către AVR, în limita unui salariu minim brut pe economie garantat în plată, dacă legea nu dispune altfel.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> A se vedea art. 56 din Legea nr. 346/2002.

<sup>2</sup> - conform art V, al. 1 din OUG Nr. 53/2024 - "Începând cu data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, în aplicarea prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, autoritățile și instituțiile publice, astfel cum sunt definite la art. 2 alin. (1) pct. 30 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare și la art. 2 alin. (1) pct. 39 din Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de sistemul de finanțare și de subordonare, vor deconta lucrătorilor care folosesc în mod obișnuit un echipament cu ecran de vizualizare pe o durată semnificativă a timpului normal de lucru achiziția de dispozitive de corecție speciale, în limita sumei de 500 lei/persoană.

Decontarea se face pentru achiziționarea ochelarilor ca urmare a deteriorării vederii, dovedită cu prescripția medicală de la medicul specialist.”

Art. 28 (1) În cazul producerii unor accidente de muncă, în țară sau în străinătate, personalul A.V.R. beneficiază de asistență medicală gratuită, proteze și medicamente gratuite, suportate de instituție și decontarea cheltuielilor de spitalizare.

(2) În caz de deces al funcționarului public, membrii familiei care au, potrivit legii, dreptul la pensie de urmaș, primesc pe o perioadă de 3 luni, echivalentul salariului de bază din ultima lună de activitate a personalului A.V.R. decedat, în maxim 30 de zile de la comunicarea solicitării.

(3) În cazul de boli grave și incurabile în familia funcționarului public (soț, soție, copii minori sau maxim 26 de ani dacă sunt înscriși sau frecventează cursurile unei unități de învățământ) acesta beneficiază de un ajutor în cuantum de maxim 6 salarii medii brute pe economie, și se acorda o singură dată pentru o afecțiune (boală), pe parcursul derulării raportului de serviciu), însă în limita fondurilor bugetare stabilite cu această destinație și conform procedurii și criteriilor de acordare și de stabilire a bolilor grave și incurabile care urmează a fi aprobate de autoritatea vamală.<sup>3</sup>

Art. 29 A.V.R. se obligă ca, în conformitate cu prevederile actelor normative în vigoare, să adopte măsurile pentru adaptarea programului de lucru în funcție de condițiile climaterice de la locul de muncă, în cazul temperaturilor extreme, în baza datelor comunicate de A.N.M.

Art. 30 Măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să comporte în nici o situație obligații financiare pentru salariați.

Art. 31 (1) În cazurile în care se impune un anumit echipament individual de protecție (vestimentație specială) prevăzută de lege, vor fi acordate conform condițiilor legale iar contravaloarea acesteia se suportă integral de către A.V.R.

(2) La încetarea raporturilor de serviciu, personalul A.V.R. are obligația de a preda uniforma, însemnele, echipamentul de protecție aflat în termenul de exploatare și documentele de legitimare.

Art. 32 Alimentația de protecție cât și materiale igienico-sanitare se acordă în mod obligatoriu și gratuit în baza reglementărilor legale în vigoare, de către A.V.R. doar persoanelor care lucrează în condiții de muncă ce impun acest lucru.

Art. 33 A.V.R. se obligă să obțină autorizația de funcționare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, înainte de începerea oricărei activități și va asigura planificarea, organizarea și mijloacele necesare activității de prevenire și protecție, la sediul social, la punctele de lucru și oriunde își desfășoară activitățile.

Art. 34 Reglementările din domeniul securității și sănătății în muncă sunt obligatorii pentru toți lucrătorii iar nerespectarea lor constituie abatere disciplinară.

Art. 35 A.V.R. va comunica, la solicitarea reprezentanților sindicatelor, modul de folosire a fondurilor destinate îmbunătățirii securității și sănătății în muncă.

Art. 36 A.V.R. se obligă să respecte legea și să își îndeplinească sarcinile ce-i revin cu privire la acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor, evacuarea salariaților, cazurile de pericol grav și iminent.

<sup>3</sup> A se vedea Art. 76 alin. (4) lit. a) din Codul fiscal.



## CAPITOLUL IV. ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Art. 37 În cazul stabilirii și calculului impozitului pe veniturile din salarii și cele asimilate salariilor, structura financiar-contabilitate va efectua următoarele deduceri din veniturile salariale ale angajaților pentru determinarea bazei de calcul:

- a) deducerea personală acordată pentru luna respectivă;
- b) cotizația sindicală plătită în luna respectivă, potrivit legii;
- c) contribuțiile la fondurile de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, și cele la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația privind pensiile facultative de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, administrate de către entități autorizate stabilite în state membre ale Uniunii Europene sau aparținând Spațiului Economic European, suportate de angajați, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro;
- d) primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, suportate de angajați, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro. Contractul de asigurare, respectiv abonamentul vizează servicii medicale furnizate angajatului și/sau oricărei persoane aflate în întreținerea sa, așa cum este definită la art. 77 alin. (5) din Codul fiscal;
- e) contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic oferite de furnizori ale căror activități sunt încadrate la codurile CAEN 9311, 9312 sau 9313, precum și contravaloarea abonamentelor, oferite de același furnizor care acționează în nume propriu sau în calitate de intermediar, ce includ atât servicii medicale, cât și dreptul de a utiliza facilitățile sportive, în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic, suportate de angajați, în limita echivalentului în lei a 100 euro anual. Abonamentul vizează servicii furnizate angajatului și/sau oricărei persoane aflate în întreținerea sa, așa cum este definită la art. 77 alin. (5) din Codul Fiscal, în limita aceluiași plafon, indiferent de numărul de persoane.<sup>4</sup>

Art. 38 (1) Autoritatea sau instituția publică este obligată să suporte cheltuielile necesare asigurării asistenței juridice, în cazul în care împotriva funcționarului public au fost formulate sesizări către organele de cercetare penală sau acțiuni în justiție cu privire la modul de exercitare a atribuțiilor de serviciu.

(2) Condițiile de suportare a cheltuielilor necesare asigurării asistenței juridice se stabilesc prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice.

(3) Prevederile alin.(2) nu se aplică în situația în care autoritatea sau instituția publică în cadrul căreia își desfășoară activitatea funcționarul public este cea care formulează o sesizare penală sau o acțiune în justiție împotriva acestuia.

(4) În cazul în care funcționarul public a fost condamnat definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție directă, acesta are obligația restituirii sumei aferente asigurării asistenței juridice prevăzute la alin. (2).

(5) Autoritatea sau instituția publică este obligată 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.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> A se vedea art. 78 alin. 2 (V) din Codul fiscal.

<sup>5</sup> A se vedea Art. 427 Cod Administrativ.

## CAPITOLUL V. FORMAREA ȘI PERFECȚIONAREA PROFESIONALĂ

Art. 39 (1) Termenii și expresiile utilizate de părți în procesul de formare și perfecționare profesională au următoarele semnificații:

a) formare profesională a funcționarilor publici - procesul de instruire de tip formare continuă, destinat dezvoltării de competențe și abilități determinate, în vederea îmbunătățirii calității activităților profesionale individuale desfășurate în exercitarea prerogativelor de putere publică;

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

c) program de formare - ansamblul activităților desfășurate de un furnizor de formare în vederea realizării obiectivelor de formare de competențe pentru un grup-țintă determinat;

d) sistemul de formare profesională a funcționarilor publici - dezvoltarea de competențe și aptitudini specifice prin exercitarea repetată, sistematică, a unor acțiuni determinate în legătură cu activitatea curentă, necesare exercitării unor atribuții cu grad mai ridicat de complexitate și diversitate comparativ cu cele existente în fișa postului;

e) domenii prioritare de formare și perfecționare profesională și tematicile specifice programelor de formare și perfecționare profesională a funcționarilor publici - Programele de formare pentru funcționarii publici care ocupă funcții publice generale de conducere și execuție, precum și funcții publice specifice asimilate acestora se organizează prin raportare la domeniile prioritare de formare și perfecționare profesională și atematicilor specifice acestora, aprobate prin ordin al președintelui A.N.F.P. și stabilite de comun acord cu ordonatorul principal de credite pe specificul activității A.V.R.;

f) planificarea formării profesionale - principiul aplicabil procesului de formare profesională, potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice au obligația de a iniția anual procesul de identificare a nevoilor de formare a funcționarilor publici și de a stabili prioritățile în achiziționarea serviciilor de formare, pe baza nevoilor de formare identificate și a resurselor disponibile;

g) planul de perfecționare profesională a funcționarilor publici - document elaborat anual în mod obligatoriu de către autoritățile și instituțiile publice al cărui conținut și format standard este aprobat prin ordin al președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

(2) Funcționarii publici au dreptul și obligația de a-și perfecționa în mod continuu pregătirea profesională.

(3) A.V.R. are obligația de a asigura participarea pentru fiecare funcționar public la cel puțin un program de formare și perfecționare profesională o dată la doi ani, organizat de Institutul Național de Administrație sau de alți furnizori de formare profesională, în condițiile legii.

(4) În asigurarea dreptului la formare profesională a funcționarilor publici, A.V.R. pune la dispoziția funcționarilor publici programele de formare și perfecționare profesională pe care le organizează în urma consultării conducătorilor structurilor vamale din care aceștia fac parte.

(5) În situația refuzului funcționarului public de a participa la programele de formare puse la dispoziție sau în situația nefinalizării programelor formative urmate, se consideră că A.V.R. și-a îndeplinit obligația de a asigura dreptul la formare profesională.

(6) În asigurarea dreptului la formare a funcționarilor publici, A.V.R. își exercită obligația de a elaborare a planului anual de perfecționare profesională a funcționarilor publici și de a-l supune avizării consultative a Comisiei Paritare, legal constituită la nivelul A.V.R., din care fac parte și 3 membri desemnați, pe o perioadă de 3 ani, de către organizația sindicală reprezentativă la nivelul A.V.R.

(7) Organizația/organizațiile sindicale reprezentative vor asigura participarea membrilor desemnați în Comisia Paritară legal constituită, care vor proceda împreună cu ceilalți membri

desemnați de către instituție la analizarea și avizarea planului anual de perfecționare profesională, precum și orice măsură privind pregătirea profesională a funcționarilor publici, în condițiile în care aceasta implică utilizarea fondurilor bugetare ale autorității sau instituției publice.

Art. 40 (1) A.V.R. are obligația să prevadă în bugetul anual propriu, sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor privind activitățile de formare profesională a salariaților. În situația intervenirii restricțiilor bugetare fiecare parte se va conforma restrângerii intervenite.

(2) Sindicatele pot organiza și desfășura gratuit cursuri de pregătire și calificare profesională, pentru funcționarii publici de la nivelul A.V.R., numai în cazul în care, potrivit legii, pregătirea profesională are legătură cu domeniul de activitate al A.V.R. ori cu specificul activității derulate de funcționarul public în cadrul acesteia. Stabilirea temelor, durata sesiunii de pregătire și desemnarea participanților la aceste cursuri se va face de comun acord cu A.V.R.

Art. 41 (1) Perioadele în care funcționarii publici urmează programe de formare și de perfecționare profesională sunt asimilate timpului de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cadrul programului de lucru. Funcționarii publici beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care programele sunt:

a) organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice;

b) urmate la inițiativa funcționarului public, cu acordul persoanei care are competența de numire și numai în cazul în care perfecționarea profesională are legătură cu domeniul de activitate al instituției sau autorității publice ori cu specificul activității derulate de funcționarul public în cadrul acesteia.

(2) Programele de pregătire profesională organizate cu sprijinul sindicatelor pentru care sunt eliberate certificate de participare sunt considerate programe destinate pregătirii profesionale ale funcționarilor publici numai în situația în care acestea corespund domeniilor prioritare de pregătire aprobate pentru A.V.R.

## **CAPITOLUL VI. TIMPUL DE MUNCĂ, TIMPUL DE REPAUS ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE**

Art. 42. Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile de serviciu potrivit prevederilor fișei postului.

Art. 43 Prin program de lucru se înțelege perioada în care personalul A.V.R. își desfășoară activitatea și îndeplinește sarcinile și atribuțiile de serviciu, potrivit prevederilor din fișa postului.

Art. 44 (1) Durata normală a timpului de muncă pentru funcționarii publici este, de regulă, de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, cu excepțiile prevăzute expres de Codul Administrativ sau de legi speciale.

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

Art. 45 Funcționarii publici pot efectua muncă suplimentară numai la solicitarea sau cu acordul conducătorului structurii, precum și din dispoziția Președintelui A.V.R.

Art. 46 Programul de lucru, orele de începere și de terminare a programului de lucru și a programului de relații cu publicul pentru funcționarii publici de la nivelul A.V.R., sunt

aprobate prin Ordin al Președintelui A.V.R. conform legislației aplicabile personalului din sistemul public.

Art. 47 (1) La solicitarea salariaților, președintele A.V.R. poate aproba efectuarea de muncă la domiciliu pentru funcționarii publici, în condițiile legii, în funcție de specificul activității.

(2) Pot beneficia de această modalitate de lucru funcționarii publici care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani, conform art. 374 alin. 7 din Codul administrativ, perioada este de maxim 5 zile pe lună.

(3) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

Art. 48 Pentru angajații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare – ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă la cerere în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult. Angajații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare – ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

Art. 49 (1) În situații neprevăzute, care impun desfășurarea de activități peste durata normală a programului de lucru, șeful nemijlocit dispune în scris, cu justificarea temeinică a hotărârii sale, efectuarea de ore suplimentare, conform procedurii operationale aprobată la nivelul instituției.

(2) Sarcinile care presupun desfășurarea de activități după încheierea programului normal de lucru și cele care necesită chemarea personalului A.V.R. la serviciu, de la domiciliu, din timpul liber al acestora, se îndeplinesc în condițiile alin.(1), cu respectarea prevederilor legale în ceea ce privește numărul orelor lucrate într-o săptămână și numărul total de ore suplimentare efectuate anual.

(3) Personalului A.V.R., aflat în timpul liber imediat, după ieșirea din schimb/tură, nu participă la analize profesionale sau orice alte activități care nu sunt impuse de o stare excepțională sau de necesitate. Participarea acestora la astfel de activități din timpul liber se face prin compensarea, în mod corespunzător cu timp liber/plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale.

(4) Perioada de referință pentru calculul duratei maxime de lucru este de 48 ore/săptămână la o perioadă de referință de maxim de 4 luni.

Art. 50 (1) Persoanele al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții beneficiază de un spor pentru muncă prestată în timpul nopții, de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru. Sporul se aplică la timpul de lucru desfășurat efectiv pe timpul nopții, în condițiile legii.

(2) Cu avizul și recomandarea medicului de medicina muncii, salariații, care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legatură cu acest tip de program vor fi trecuți, la solicitarea acestora la o muncă de zi pentru care sunt apti și îndeplinesc condițiile.

(3) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Art. 51 Salariatele însărcinate pot beneficia la cerere de reducerea cu 1/4 a duratei normale de muncă fără afectarea drepturilor salariale, care vor fi suportate integral din fondul de salarii al A.V.R. în calitate de angajator.

Art. 52 Funcționarii publici care prezintă o decizie emisă de o comisie de evaluare de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi, în condițiile legii, pot beneficia de reducerea programului de lucru cu 2 ore pe zi, la solicitarea acestora.

Art. 53 În perioada de preaviz, la solicitarea funcționarului public se poate acorda acestuia reducerea programului de lucru, până la 4 ore zilnic, fără afectarea drepturilor salariale cuvenite.

Art. 54 (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile lucrătoare din săptămâna următoare, pe cât posibil în două zile consecutive.

(3) Șeful ierarhic, pe baza planificării, va ține evidența muncii prestate în timpul programului normal de lucru, în zilele de sâmbătă și duminică, respectiv sărbători legale declarate de lege ca fiind nelucrătoare.

(4) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(5) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin.(1), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi plătită în luna următoare cu un spor de 75% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate.

(6) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin.(1), munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate.

(7) Plata muncii în condițiile alin. (2) și (3) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.<sup>6</sup>

(8) Munca prestată de personalul vamal în zilele de repaus săptămânal sau de sărbători legale, în cadrul schimbului normal de lucru, pentru asigurarea continuității activității vamale se plătește cu un spor de 100% din salariul de bază și se aproba de către conducătorul unității. Munca prestată și plătită în condițiile de mai sus nu se compensează cu timp liber corespunzător.<sup>7</sup>

Art. 55 (1) Personalul A.V.R. are dreptul la concedii de odihnă, învoiri, concedii fără plată, vouchere de vacanță, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(2) La programarea concediilor de odihnă, șeful nemijlocit va ține seama, pe cât posibil, și de specificul activității soției/soțului, iar dacă acesta face parte din personalul A.V.R., la cerere, vor fi programați în aceeași perioadă.

Art. 56 (1) Programarea concediilor de odihnă va fi modificată, de regulă, în următoarele cazuri:

- a) salariatul se află în concediu medical;
- b) salariața cere concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate;
- c) salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;

<sup>6</sup> A se vedea Articolul III OUG 115/2023. (1) Prin derogare de la prevederile art. 21 alin. (2)-(6) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2024, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.

<sup>7</sup> A se vedea art.12 alin.5 din O.U.G. nr. 10/2024.

- d) salariatul este chemat să satisfacă obligații militare;
- e) salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare, în țară sau în străinătate;
- f) salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică;
- g) salariații se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 1 an;
- h) în alte situații justificate.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

(3) Pentru cazurile de întrerupere a concediului menționate, salariații au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce au încetat situațiile respective sau, când aceasta nu este posibil, la data stabilită printr-o nouă programare în cadrul aceluiași an calendaristic.

Art. 57 În cazul în care un salariat are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programare, cu obligația de a anunța în scris șeful ierarhic cu 10 zile calendaristice înainte de această dată.

Art. 58 (1) În situația în care incapacitatea temporară de muncă, concediul de maternitate, concediul de risc maternal sau concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal sau cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(2) Salariatul are dreptul la concediul de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic. A.V.R. este obligată, în această situație să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni, începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

Art. 59 În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de serviciu/muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa sau cu acordul salariatului în cauză.

Art. 60 (1) Salariații care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de 3 zile, care se acordă după cum urmează:

- a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(2) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

Art. 61 Salariații încadrați în grade de invaliditate/handicap au dreptul la un concediu suplimentar cu durata de 5 (cinci) zile lucrătoare.

Art. 62 Personalul A.V.R. care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, beneficiază de un număr concediu suplimentar de 10 zile lucrătoare<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> A se vedea 18 alin. (1) din HG nr 250/1992 și Regulamentul - cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică centrală din 20.12.2017 aprobat prin HG 917/2017.

Art. 63 (1) Concediul paternal se acordă în condițiile prevăzute de Legea nr. 210/1999, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea noului-născut.

(2) Tatăl copilului nou-născut are dreptul *la un concediu paternal de 10 zile* lucrătoare, în condițiile prevăzute de Legea nr. 210/1999.

(3) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată.

(4) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al unității și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

(5) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 2 din Legea nr 210/1999, se majorează cu 5 zile lucrătoare.

(6) Tatăl poate beneficia de prevederea cuprinsă la alin. (5) pentru fiecare nou născut dacă a absolvit cursul de puericultura.

(7) În cazul decesului mamei copilului în timpul nașterii sau în perioada concediului de lăuzie, tatăl copilului beneficiază de restul concediului neefectuat de către mamă.

(8) Pe perioada concediului acordat în condițiile de mai sus, tatăl copilului beneficiază de o indemnizație egală cu ajutorul pentru sarcină și lăuzie convenit mamei sau de o indemnizație calculată după salariul de bază și vechimea în muncă ale acestuia, acordată de unitatea la care tatăl își desfășoară activitatea, la alegere.

Art. 64 (1) Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, conform art. 25-26 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 și/sau art. 155 -156 din Legea nr. 53/2003, după caz.

(2) Raportul de serviciu se poate suspenda la cererea motivată a funcționarului public, pentru un interes personal legitim, în alte cazuri decât cele prevăzute de art. 514, alin. 1 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, pe o durată cumulată de cel mult 2 ani în perioada exercitării funcției publice pe care o deține.

(3) Concediul fără plată care poate fi acordat unui lucrător, într-o perioadă de un an calendaristic, nu poate depăși 90 de zile calendaristice.

Art. 65 Nu se lucrează, cu excepția personalului care execută lucrul în ture datorită specificului activității, în zilele de sărbători legale, potrivit legii. Zilele sunt declarate prin lege ca sărbători legale, precum:

- 1 și 2 ianuarie (Anul Nou);
- 24 ianuarie (Ziua Unirii Principatelor Române);
- Vinerea Mare dinaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paște;
- 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 cel Întâi chemat, Ocrotitorul României);
- 1 decembrie (Ziua Națională a României);
- 25 și 26 decembrie - prima și a doua zi de Crăciun.

Art. 66 (1) Personalul A.V.R. are dreptul zile de concediu plătit, conform art. 24 din O.G. nr. 6/2007, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria funcționarului public- 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil - 3 zile lucrătoare;
- c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soției/soțului, funcționarului public sau a unei rude de până la gradul III a funcționarului public ori a soțului/soției acestuia, inclusiv- 3 zile lucrătoare ;
- e) control medical anual - 1 zi lucrătoare;
- f) donarea de sânge - 1 zi lucrătoare, acordată în ziua donării;

g) chemări la Centrul Militar, cu înscrieri justificative - 1 zi lucrătoare;

h) pentru îngrijirea sănătății copilului - 1 zi lucrătoare/ 2 zile lucrătoare pentru 3 sau mai multi copii, conform Legii nr. 91/2014.

(2) Cererile pentru acordarea zilelor libere plătite prevăzute la pct.1 lit. a), c), e) se formulează și se înregistrează cu cel puțin 3 (trei) zile lucrătoare anterior perioadei solicitată de către salariat.

(3) Zilele libere plătite/zilele de concediu plătite prevăzute la pct.1 lit. b) se pot acorda în maxim 15 zile calendaristice de la data evenimentului pentru care sunt solicitate.

(4) Zilele libere plătite stabilite, conform alin.(1) nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.<sup>9</sup>

Art. 67(1) Salariații nu pot părăsi locul de muncă fără aprobare.

(2) La cererea scrisă a salariatului se pot acorda învoiri de la programul de lucru de maxim 2 ore/zi, cumulată până la 1 zi pe lună, cu recuperare în următoarele 30 zile.

(3) Cererea prevăzută la alin. (1) se înregistrează în Registrul de învoiri/ore suplimentare aflat la șeful ierarhic superior solicitantului.

Art. 68 Pentru desfășurarea activității în condiții de muncă deosebite, periculoase sau vătămătoare, personalul A.V.R. beneficiază de spor de condiții de muncă acordat lunar, astfel:

a) spor de la 10,1% până la 15% din salariul de bază pentru personalul care își desfășoară activitatea sub influența a 4 factori de risc din cei prevăzuți la art. 5 din regulamentul - cadru;

b) spor de la 5,1% până la 10% din salariul de bază pentru personalul care își desfășoară activitatea sub influența a 3 factori de risc din cei prevăzuți la art. 5 din regulamentul - cadru;

c) spor de până la 5% din salariul de bază pentru personalul care își desfășoară activitatea sub influența a 2 factori de risc din cei prevăzuți la art. 5 din regulamentul - cadru.<sup>10</sup>

Art. 69 Personalul A.V.R. beneficiază de indemnizație de hrană, de vouchere de vacanță/indemnizații de vacanță în condițiile și limitele prevăzute de legislația în vigoare.

## CAPITOLUL VII. MĂSURI REFERITOARE LA PROTECȚIA CELOR ALEȘI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE ORGANIZAȚIILOR SINDICALE

Art. 70 (1) Conducerea A.V.R. invită delegații sindicatelor să participe la ședințele în care se discută problemele de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv, în condițiile legii.

(2) La solicitarea sindicatelor, A.V.R. poate asigura acestora accesul la informații și documente care fac obiectul măsurilor prezentului Acord, în condițiile prevăzute de Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare, iar aceștia sunt obligați să păstreze confidențialitatea datelor, în situația în care acestea nu sunt de interes public.

Art. 71 Funcționarul public poate solicita asistență din partea sindicatelor, în situațiile apărute ca urmare a modificărilor raporturilor de serviciu, în situația în care acesta se află în situațiile de refuz a modificării raportului de serviciu strict enumerate de Codul Administrativ.

<sup>9</sup> A se vedea Art. 143 Codul muncii.

<sup>10</sup> A se vedea Regulamentul-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică centrală din 20.12.2017



Art. 72 Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatelor care lucrează nemijlocit în instituția publică în calitate de funcționari publici au dreptul la reducerea programului lunar cu 5 zile pentru desfășurarea activităților sindicale, fără a li se diminua drepturile salariale care li s-ar fi cuvenit în condiții normale de lucru.

Art. 73 (1) Membrii aleși ai organelor de conducere ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor.

(2) În sensul dispozițiilor alin.(1), membrii organelor de conducere ale organizațiilor sindicale reprezentative au acces în sediile A.V.R. în care au membri înscriși în aceste organizații, pentru desfășurarea activităților sindicale cu informarea în prealabil a conducătorului instituției.

(3) Pe perioada prezenței în sediile de la nivelul aparatului propriu al A.V.R., membrii organizațiilor sindicale vor respecta regulile de conduită aplicabile accesului persoanelor străine în instituție aplicabil la nivelul A.V.R., precum și dispozițiile legale aplicabile accesului într-o instituție publică.

Art. 74 La solicitarea scrisă a sindicatelor, A.V.R. poate asigura acces gratuit, în sediile sale, pentru desfășurarea activităților sindicale, fără a afecta desfășurarea activității A.V.R.

Art. 75 (1) Reprezentanții sindicatelor, desemnați de federația reprezentativă la nivel de A.V.R., fac parte conform dispozițiilor legale din comisiile de disciplina respectiv paritară, după caz.

(2) La solicitarea organizațiilor sindicale reprezentative ale funcționarilor publici, adresată autorității organizatoare a concursului, un membru al comisiei de concurs, respectiv al comisiei de soluționare a contestațiilor este desemnat din partea acestora.

Art. 76 (1) Este interzisă modificarea raportului de serviciu prin mutarea persoanelor alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, fără acordul scris al acestora, cu excepția cazului în care situația este temeinic justificată și nu există un alt funcționar public care îndeplinește condițiile legale pentru a ocupa postul în care se realizează mutarea temporară.

(2) Este interzisă încetarea raportului de serviciu persoanelor alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale pentru motive neimputabile.

(3) Personalul A.V.R. care deține funcții de conducere în cadrul organizațiilor sindicale, în timpul programului de muncă, poate asista membrii de sindicat la ședințele Comisiei de disciplină, participa la concursuri, în comisie sau ca observatori, după caz, fără afectare a drepturilor salariale.

(4) Este interzisă orice formă de discriminare, pe criteriul apartenenței sindicale.

## CAPITOLUL VIII. DISPOZIȚII FINALE

Art. 77 (1) A.V.R. va efectua reținerea, pe statul de plată, a cotizației, pentru toți membrii de sindicat, conform acordului de voință exprimat în scris de aceștia în adeziune.

(2) Cotizația este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit, în condițiile legii.

Art. 78 A.V.R. va informa sindicatul cu privire la încetarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici ce au calitatea de membri de sindicat sau a membrilor care au solicitat sistarea reținerii cotizației pe statul de plată.

Art. 79 A.V.R. va comunica, la cererea sindicatului, evidența membrilor cărora li se reține cotizația pe statul de plată.

Art. 80 Conducerea instituției și organizațiile sindicale se vor informa reciproc în legătură cu modificările ce urmează să se producă în modul de organizare al instituției, cu consecințe asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor reducerilor de personal determinate de aceste modificări.

Art. 81 (1) A.V.R. va permite organizațiilor sindicale să monteze, în mod gratuit, aviziere, în incinta acestora. Locația va fi stabilită de comun acord între organizația sindicală și conducerea unității.

(2) La aviziere se vor afișa numai materiale cu caracter sindical sau profesional.

(3) Organizațiilor sindicale constituite le este interzis să afișeze sau să transmită materiale, conținând expresii sau informații, ce pot aduce atingere imaginii A.V.R.

Art. 82 Acordul conține informații de interes public și va fi adus la cunoștința publicului prin afișare la sediul instituției, în locurile special amenajate în acest scop, precum și prin publicarea pe pagina de internet la secțiunea dedicată informațiilor de interes public.

Art. 83 (1) Executarea Acordului este obligatorie pentru ambele părți.

(2) Interpretarea clauzelor Acordului se face prin consens. În cazul nerealizării consensului, clauzele vor fi interpretate potrivit dreptului comun.

Art. 84 Funcționarul public are dreptul de a fi informat cu privire la deciziile care se iau în aplicarea prezentului acord și care îl vizează în mod direct.

Art. 85 (1) Litigiile în legătură cu prezentul acord se soluționează pe cale amiabilă.

(2) În cazul în care litigiul nu se poate soluționa pe cale amiabilă, oricare dintre părți este liberă să se adreseze justiției.

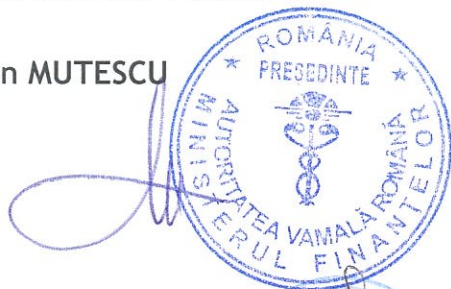
Art. 86 Pe parcursul derulării acestui Acord nu vor fi emise unilateral hotărâri sau reglementări interne care să contravină sau să limiteze prevederile acestuia.

Art. 87 Prezentul Acord s-a încheiat în 5 exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

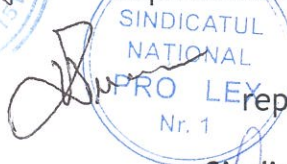
**AUTORITATEA VAMALĂ ROMÂNĂ**

**PREȘEDINTE**

**Marcel Simion MUTESCU**



**Sindicatul Național Finanțe Publice „SINDFISC”,**  
reprezentat de domnul Nicolae Liviu Toader



**Sindicatul Național Pro Lex,**  
reprezentat de domnul Vasile Lincu

**Sindicatul Național Vamal „Unirea”,**  
reprezentat de domnul Vasile Marica

