

Federația Sindicatelor din Ministerul Muncii

Afiliată la Confederația Sindicatelor Democratice din România

D. R. U.

C. R. R. S.



ACORD COLECTIV

încheiat între

FEDERAȚIA SINDICATELOR DIN MINISTERUL MUNCII

și

CASA NAȚIONALĂ DE PENSII PUBLICE



**Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și
Solidarității Sociale
Casa Națională de Pensii Publice**

Nr. 46/NG/23.04.2026.....



**Federația Sindicatelor din Ministerul
Muncii
AFILIATĂ CSDR**

Nr. 121/20.04.2026.....

ACORD COLECTIV

încheiat între

FEDERAȚIA SINDICATELOR DIN MINISTERUL MUNCII

și

CASA NAȚIONALĂ DE PENSII PUBLICE

În temeiul

- a) Art. 487 din O.U.G nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- b) Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- c) Legea nr. 367/2022 - Legea dialogului social, cu modificările și completările ulterioare;
- d) Hotărârea Guvernului nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor, modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective;
- e) Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
- f) Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor de aplicare a Legii nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
- g) Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- h) Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- i) 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;
- j) Legea cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- k) Hotărârea Guvernului nr. 866/1996 pentru actualizarea normativelor privind spațiile cu destinația de birou sau pentru activități colective ori de deservire ce pot fi utilizate de ministere, alte organe de specialitate ale administrației publice centrale, de instituțiile publice din subordinea acestora, precum și de prefecturi;
- l) Art. 1350 din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- m) Hotărârea Guvernului nr.917/2017 pentru aprobarea Regulamentului-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;

- n) Ordinul președintelui ANFP nr. 1.109 din 25 octombrie 2022 pentru aprobarea formatului standard, a termenelor și modalității de transmitere a datelor privind comisiile paritare și Acordurile colective, cu modificările și completările ulterioare;
- o) Hotărârea Guvernului nr.118/2012 privind Statutul Casei Naționale de Pensii Publice.
- p) O.U.G. nr.57/2019 privind Codul Administrativ.

se încheie prezentul **ACORD COLECTIV** între:

Casa Națională de Pensii Publice, în calitate de angajator, denumit în continuare Angajator cu sediul în București, strada Latină nr. 8, sector 2, București, reprezentat prin **domnul Nicolae GIUGEA – președinte;**

și

Federația Sindicatelor din Ministerul Muncii, în calitate de federație reprezentativă la nivelul grupului de unități al Casei Naționale de Pensii Publice prin Sentința nr. 519/2022/11 octombrie 2022, cu sediul în județul Argeș, municipiul Pitești, Piața Vasile Milea nr.3, etaj 3, camera 1, reprezentată prin **domnul Alexandru Adrian IONICĂ – președinte.**

CAPITOLUL 1

Dispoziții generale

ART. 1

Părțile semnatare recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea acordului și să respecte prevederile acestuia.

ART. 2

- (1) Termenul de angajator desemnează:
- (2) Casa Națională de Pensii Publice, reprezentată prin președinte;
- (3) Termenul de instituție/autoritate publică în conformitate cu prevederile art.5 din Ordonanța de Urgență nr.57 din 3 iulie 2019;
- (4) Termenul de funcționar public desemnează persoana numită, în condițiile legii, într-o funcție publică pe perioadă determinată/nedeterminată.
- (5) Clauzele prezentului Acord produc efecte asupra tuturor funcționarilor publici din Casa Națională de Pensii Publice – aparat central și casele teritoriale de pensii. Noțiunea de angajator la nivelul caselor teritoriale de pensii este reprezentată de directorul executiv.
- (6) Prezentul Acord are ca scop stabilirea, în condițiile legii, a drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților, precum și condițiile specifice de muncă și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.
- (7) Părțile semnatare garantează aplicarea cauzelor prezentului Acord.

Prezentul Acord are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor și obligațiilor funcționarilor publici cu privire la:

- a) constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă;
- b) condițiile de muncă, sănătatea, securitatea în muncă și igiena muncii;
- c) formarea și perfecționarea profesională;
- d) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- e) disciplina muncii;
- f) alte măsuri de protecție socială a funcționarilor publici membrii ai sindicatelor afiliate organizației semnatare a prezentului Acord și acordarea de facilități acestora;
- g) drepturile sindicatelor afiliate organizației sindicale semnatare a prezentului Acord.

ART. 3

- (1) Prezentul Acord produce efecte timp de 12 luni de la data înregistrării. În cazul în care nici una din părți nu are inițiativa renegocierii lui cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea termenului, acesta continuă să își producă efectele pentru o perioadă de încă 12 luni.
- (2) Orice modificare a prezentului Acord va face obiectul unei noi negocieri care se concretizează prin încheierea unui act adițional; cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți cu cel puțin 15 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor. Prezentul Acord constituie informație de interes public, conform prevederilor legale.

ART. 4

În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Acord intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din prezentul Acord și se vor aplica imediat.

ART. 5

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

ART. 6

Angajatorul este obligat să asigure afișarea acordului și a oricăror altor comunicări, la locuri convenite cu reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului Acord, respectiv cu sindicatele afiliate federației semnatare a prezentului Acord, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său, cât și pe pagina de internet a Casa Națională de Pensii Publice, prin publicarea lui la secțiunea dedicată informațiilor de interes public.

ART. 7

- (1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului Acord, acestea se dezbate în cadrul comisiilor paritare, care sunt împuternicite să interpreteze prevederile acordului, în funcție de condițiile concrete, la solicitarea oricăreia dintre părți.
- (2) Hotărârile comisiilor paritare, constituite în baza Hotărârii Guvernului nr.302/2022, sunt obligatorii pentru părți și vor fi aduse la cunoștința salariaților prin afișare la sediul angajatorului. Nerespectarea hotărârilor comisiei paritare atrage răspunderea în condițiile legii.
- (3) În cazurile în care comisia paritară nu va soluționa problemele care apar în aplicarea prezentului Acord în termen de 15 zile de la data întrunirii, părțile acordului au dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale.
- (4) Dreptul organizațiilor sindicale de a se adresa direct instanțelor de judecată este garantat, prevederile alin.(3) neconstituind o procedură prealabilă.

ART. 8

- (1) Executarea prezentului Acord este obligatorie pentru părți.
- (2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul Acord atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

ART. 9

Părțile recunosc necesitatea îmbunătățirii transparenței decizionale și a calității dialogului.

- (1) Pentru discutarea problemelor de ordin social, profesional, economic/financiar și de salarizare precum și a altor probleme cu impact direct asupra salariaților Casa Națională de Pensii Publice se organizează periodic întreprinderi.
- (2) La solicitarea organizației sindicale semnatare, cel puțin, trimestrial, are loc o întreprindere.

CAPITOLUL 2

Numirea în funcție, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu

ART. 10

- (1) Intrarea în corpul funcționarilor publici se face prin concurs național, în condițiile legii, de autoritatea sau instituția publică interesată.
- (2) Funcțiile publice pentru care se organizează concurs se dau publicității cu 30 de zile înainte de organizarea concursului.
- (3) Pentru participarea la concurs în vederea ocupării funcției publice, candidatul trebuie să îndeplinească condițiile prevăzute de lege.
- (4) Actul administrativ de numire are forma scrisă și trebuie să conțină temeiul legal al numirii, numele funcționarului public, denumirea funcției publice, data de la care urmează să exercite funcția publică, drepturile salariale, precum și locul de desfășurare a activității, durata programului de lucru, respectiv raport de serviciu cu normă întreagă sau raport de serviciu cu timp parțial.
- (5) Fișa postului aferentă funcției publice se anexează la actul administrativ de numire, iar o copie a acesteia se înmânează funcționarului public.
- (6) Angajatorul comunică la cererea organizației sindicale din instituție, afiliată federației semnatare a prezentului Acord de muncă, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor.

ART. 11

- (1) Funcționarii publici au obligația să execute raportul de serviciu potrivit legii.
- (2) Pe perioada executării raportului de serviciu, instituția publică se obligă să depună toate diligențele în vederea acordării tuturor drepturilor materiale și bănești ce decurg din aplicarea prezentului Acord și a legislației în vigoare.
- (3) Funcționarul public are dreptul să refuze, în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic, dacă le consideră ilegale. Funcționarul public are îndatorirea să aducă la cunoștința superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția în astfel de situații.

ART. 12

- (1) Raportul de serviciu se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale prin acordul părților sau din inițiativa uneia dintre părți, în condițiile prevăzute de lege.

- (2) Funcționarii publici pot fi delegați sau detașați de conducătorul autorității sau instituției publice, în condițiile și cu acordarea drepturilor prevăzute de lege.
- (3) Delegarea și detașarea funcționarilor publici se face în condițiile și cu acordarea drepturilor prevăzute de art. 438, 504, 505 din OUG nr. 57/2019 – Codul administrativ și respectarea prevederilor H.G. nr.714/2018 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților sau instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării în interesul serviciului.

ART. 13

- (1) Suspendarea raportului de serviciu va avea loc numai potrivit legii cu respectarea dispozițiilor art. 512 din OUG nr. 57/2019 – Codul administrativ.
- (2) Pe perioada suspendării raportului de serviciu autoritățile și instituțiile publice au obligația să rezerve postul aferent funcției publice. Ocuparea acestuia se face, pe o perioadă determinată, de un funcționar public din corpul de rezervă. În situația în care corpul de rezervă nu există funcționari publici care să îndeplinească cerințele specifice, postul poate fi ocupat prin concurs, pe o perioadă egală cu perioada suspendării raporturilor de serviciu.

ART. 14

- (1) Încetarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici are loc în următoarele condiții:
- de drept;
 - prin acordul părților, consemnat în scris;
 - prin eliberare din funcția publică;
 - prin demisie;
 - prin destituire din funcția publică
- (2) Raportul de serviciu încetează de drept:
- a) la data decesului funcționarului public;
 - b) la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești potrivit art. 517 alin. (1) lit. (b) din OUG nr.57/2019;
 - c) dacă funcționarul public nu mai îndeplinește una dintre cerințele legale de ocupare a funcției publice, prevăzute la art. 465 alin. (1) lit. a) și d) – OUG nr.57/2019 – Cod administrativ;
 - d) ca urmare a constatării nulității absolute a actului administrativ de numire în funcția publică, de la data la care nulitatea a fost constatată prin hotărâre judecătorească definitivă;
 - e) când funcționarul public a fost condamnat printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o faptă prevăzută la art. 465 alin.(1) lit. h) din OUG nr.57/2019 – Cod administrativ sau prin care s-a dispus aplicarea unei sancțiuni privative de libertate, la data rămânerii definitive a hotărârii de condamnare;
 - f) ca urmare a interzicerii exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică sau de a ocupa funcția, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea faptei, ca pedepse complementare, sau ca urmare a interzicerii ocupării unei funcții sau a exercitării unei profesii, ca măsură de siguranță, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
 - g) la data emiterii deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II, în situația în care funcționarul public îi este afectată ireversibil capacitatea de muncă;
 - h) ca urmare a constatării faptului că funcția publică a fost ocupată cu nerespectarea dispozițiilor legale de către o persoană care execută la data numirii în funcția publică o pedeapsă complementară de interzicere a exercitării dreptului de a ocupa o funcție care implică exercițiul autorității de stat;
 - i) ca urmare a constatării faptului că funcția publică a fost ocupată cu nerespectarea dispozițiilor legale de către o persoană care a fost lucrător sau colaborator al Securității, pe baza hotărârii judecătorești definitive;

- j) la data expirării termenului în care a fost ocupată pe perioadă determinată funcția publică, cu excepția aplicării prevederilor art.376 alin.(2);
- k) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, dacă persoana care are competența de numire în funcția publică nu dispune aplicarea prevederilor alin. (2).

ART. 15

Eliberarea din funcția publică.

(1) Persoana care are competența legală de numire în funcția publică va dispune eliberarea din funcția publică prin act administrativ, care se comunică funcționarului public în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere, pentru motive neimputabile funcționarului public, în următoarele cazuri:

- a) autoritatea sau instituția publică și-a încetat activitatea în condițiile legii, iar atribuțiile și personalul acesteia nu au fost preluate de o altă autoritate sau instituție publică;
- b) autoritatea sau instituția publică a fost mutată într-o altă localitatea, iar funcționarul public nu este de acord să o urmeze;
- c) autoritatea sau instituția publică își reduce personalul ca urmare a reorganizării activității, prin reducerea postului ocupat de funcționarul public;
- d) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția publică ocupată de către funcționarul public a unui funcționar public eliberat sau destituit nelegal ori pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus reintegrarea;
- e) pentru incompetență profesională în cazul obținerii calificativului „nesatisfăcător” la evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- f) funcționarul public nu mai îndeplinește una din condițiile prevăzute la art.465 alin.(1) lit. f), g) sau g²) cu privire la obținerea unui aviz sau a unei autorizații în condițiile legii, potrivit prevederilor art.465 alin. (2);
- g) starea sănătății fizice sau/și psihice a funcționarului public, constatată prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, nu îi mai permite acestuia să își îndeplinească atribuții corespunzătoare funcției publice deținute.
- h) eliberarea din funcție a funcționarului public pentru cazul în care nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a funcționarului public, conform procedurii de evaluare stabilite prin acordul aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulament intern;
- i) ca urmare a refuzului neîntemeiat al înaltului funcționar public de a da curs mobilității în condițiile art. 503 alin.(8);
- j) ca urmare a refuzului nejustificat al funcționarilor publici prevăzuți la art. 374² alin (1), (6) de a formula opțiuni și/sau de a se prezenta la interviuri, dacă sunt invitați pentru realizarea mobilității prin rotație;
- k) pentru incompetență profesională, în cazul obținerii calificativului insuficient în urma derulării procesului de evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici, respectiv ale funcționarilor publici de conducere prevăzuți la art. 374² alin (6) în condițiile prevăzute la art. 398², 398³, 485³,485⁴;
- l) neparticiparea funcționarilor publici prevăzuți la art. 374² alin (1), (6) la un program de pregătire profesională în domeniul managementului public în termenele și condițiile prevăzute la art. 398³ respectiv art. 485⁴, în cazul obținerii calificativului suficient în urma derulării procesului de evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale;
- m) ca urmare a refuzului funcționarului public de a fi numit într-o funcție publică definitivă cu durată redusă a timpului de muncă la jumătate de normă, în condițiile prevăzute la art. 378¹ alin(4).

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la funcționarii din instituția/autoritate publică.

- (3) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul desfășurării plângerii penale împotriva angajatorului.
- (4) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii.

ART. 16

Angajatorul este obligat să acorde funcționarilor publici un preaviz de 30 de zile calendaristice, în cazul eliberării din funcția publică.

ART. 17

- 1) În perioada de preaviz persoana care are competența legală de numirea în funcția publică poate acorda celui în cauză reducerea programului de lucru, până la 4 ore zilnic, la cerea funcționarului public căruia i s-a acordat preavizul prevăzute la alin. (4), fără afectarea drepturilor salariale cuvenite.
- 2) Învoirile prevăzute la alin.(1) pot fi acordate fracționat sau cumulativ, cu stabilirea programului de comun acord cu angajatorul, astfel încât să nu fie afectată în mod grav activitatea instituției.

ART. 18

- (1) În ipoteza în care două sau mai multe persoane salariate sunt în aceeași situație, disponibilizarea se va face cu consultarea organizației sindicale.
- (2) În cazuri concrete, de reorganizare, de restrângere a activității în cadrul Casa Națională de Pensii Publice aceasta se va face cu consultarea organizației semnatare a prezentului Acord sau a sindicatelor afiliate organizației semnatare a prezentului Acord.

ART. 19

- (1) În cazul în care angajatorul intenționează să dispună măsuri de reducere a personalului sau de reorganizare cu impact asupra funcțiilor publice, are obligația să elaboreze, cu consultarea organizației sindicale semnatare, un plan de măsuri sociale destinat evitării reducerii de personal, diminuării numărului de funcționari publici afectați și atenuării consecințelor asupra personalului.
- (2) Planul prevăzut la alin.(1) va cuprinde, cel puțin, măsurile alternative analizate, posibilitățile de redistribuire, ocuparea funcțiilor publice vacante, reconversia sau perfecționarea profesională, calendarul estimativ al măsurilor, criteriile avute în vedere și măsurile de sprijin pentru personalul afectat.

ART. 20

- (1) Înainte de dispunerea măsurilor prevăzute la **ART. 19**, angajatorul va pune la dispoziția organizației sindicale semnatare, în timp util, proiectul planului de măsuri sociale și documentele relevante care fundamentează necesitatea reorganizării ori a reducerii de personal.
- (2) Organizația sindicală poate formula propuneri motivate într-un termen rezonabil stabilit de comun acord, iar angajatorul are obligația să le analizeze și să răspundă motivat.

ART. 21

Destituirea din funcția publică a salariaților nu poate fi dispusă:

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

- f) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- g) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului Acord.

ART. 22

Angajatorul poate dispune destituirea din funcția publică pentru motive ce țin de funcționarul public cu respectarea prevederilor legale, cu consultarea părții semnatare.

ART. 23

- 1) În vederea respectării dreptului la apărare, procedura administrativ-disciplinară se desfășoară pe baza unei convocări scrise care va cuprinde, cel puțin, descrierea faptei, normele considerate încălcate, data, ora și locul audierii, precum și dreptul funcționarului public de a fi asistat de un reprezentant al organizației sindicale.
- 2) Convocarea și înscrisurile pe care se întemeiază sesizarea se comunică funcționarului public în timp util, astfel încât acesta să își poată pregăti apărarea.
- 3) În cursul procedurii, funcționarul public are dreptul să formuleze și să susțină apărări, să propună probe și să prezinte explicații scrise ori orale, personal sau prin reprezentantul său sindical, în condițiile legii.
- 4) La cererea funcționarului public, organizația sindicală semnatară va fi informată cu privire la desfășurarea procedurii și va putea desemna un reprezentant care să asiste la audiere.
- 5) Orice măsură dispusă în materie disciplinară se bazează pe analiza efectivă a apărărilor formulate și pe respectarea garanțiilor procedurale prevăzute de lege.

ART. 24

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

ART. 25

- (1) Persoana care i-a încetat raportul de serviciu din motive neimputabile ei, își păstrează calitatea de funcționar public continuând să facă parte din corpul de rezervă al funcționarilor publici.
- (2) Persoanele care revin în cadrul instituției după părăsirea acesteia pentru motive care nu le sunt imputabile vor fi încadrate în clasa și gradul dobândite anterior, la care se vor adăuga clasele și gradele corespunzătoare timpului lucrat în alte sectoare.

ART. 26

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

ART. 27

Actul administrativ de numire în funcția publică se încheie în formă scrisă, câte un exemplar pentru fiecare în parte, prin grija celui care angajează, cu respectarea drepturilor legale.

ART. 28

Posturile vacante din cadrul Casa Națională de Pensii Publice, se pot ocupa și prin redistribuirea funcționarilor publici din corpul de rezervă care îndeplinesc condițiile specifice pentru ocuparea funcției publice respective.

ART. 29

- (1) Încheierea actului administrativ de numire în funcția publică se face pe perioadă nedeterminată.
- (2) Actul administrativ numire în funcția publică se pot încheia și pe perioada determinată, în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.
- (3) Dacă salariatul solicită asistență din partea organizației sindicale, aceasta poate fi acordată.

ART. 30

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

ART. 31

- (1) Raportul de serviciu se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale, numai prin acordul părților sau din inițiativa uneia dintre părți, în condițiile prevăzute de lege.
- (2) Refuzul funcționarului public de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la elementele esențiale ale raportului de serviciu, pentru care legea prevede acordul părților nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea raportului de serviciu pentru acest motiv.

ART. 32

Suspendarea raportului de serviciu va avea loc, în orice situație, numai potrivit legii.

ART. 33

În cazul restrângerii/reorganizare a activității instituției, criteriile de disponibilizare sau de reorganizare a personalului se vor stabili cu consultarea organizațiilor sindicale.

ART. 34

- (1) În cazul reorganizării instituției, angajatorul are obligația de a realiza o analiză de impact asupra personalului, care va fi comunicată organizației sindicale.
- (2) Reorganizarea nu poate avea caracter abuziv și nu poate urmări înlăturarea unor funcționari publici pe criterii subiective.
- (3) Funcționarii publici afectați de reorganizare beneficiază, cu prioritate, de:
 - a) redistribuire în cadrul instituției sau în alte structuri;
 - b) ocuparea unor funcții publice vacante corespunzătoare pregătirii profesionale.
- (4) Procedurile de reorganizare se realizează cu respectarea principiilor transparenței, legalității și nediscriminării.

ART. 35

- (1) Organizația sindicală are dreptul de a primi informații relevante privind reorganizarea, inclusiv:
 - a) structura organizatorică propusă;
 - b) impactul asupra personalului;
 - c) criteriile utilizate.
- (2) Informațiile se comunică într-un termen rezonabil, anterior implementării măsurilor.

CAPITOLUL 3

Timpul de muncă și timpul de odihnă

ART. 36

Durata normală a timpului de lucru pentru funcționarii publici este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, realizată prin săptămână de lucru de 5 zile, de luni până vineri, cu respectarea legislației în vigoare.

ART. 37

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

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

ART. 38

- (1) Începerea și terminarea programului de lucru se stabilesc de conducerea instituției cu consultarea organizației sindicale, în regulamentul intern al instituției.
- (2) La solicitarea salariaților, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, ce presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă, inclusiv pe o durată limitată de timp. Prin "mod de organizare flexibil a timpului de lucru" se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, a programelor de muncă flexibile, a programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de muncă. Salariații pot solicita program de lucru decalat și desfășurarea activității în regim de telemuncă sau în regim de muncă la domiciliu, program de lucru flexibil, în condițiile legii. Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă cu acordul sau cu solicitarea angajatului în conformitate cu prevederile legale. Angajatorul va analiza cererea și va aproba aceasta în funcție de posibilități, în aceste situații esența este acordul de voință al părților.
- (3) Orice refuz al angajatorului de stabilire a unui program individualizat de muncă se motivează în scris, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.
- (4) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată salariatul are dreptul să revină la programul inițial, la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.
- (5) Sunt aplicabile prevederile punctelor 8, 40, 104 – (w), (x), (y) din Legii nr. 296/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal.

ART. 39

- (1) Digitalizarea activității instituției, inclusiv utilizarea sistemelor informatice și a tehnologiilor bazate pe inteligență artificială, se realizează în scopul sprijinirii funcționarilor publici și al creșterii calității serviciilor publice.
- (2) Implementarea acestor sisteme nu poate conduce la deteriorarea condițiilor de muncă, la creșterea nejustificată a volumului de activitate sau la afectarea autonomiei profesionale a funcționarilor publici.
- (3) Sistemele informatice utilizate au caracter de suport și nu substituie responsabilitatea funcționarului public.

ART. 40

- (1) Nicio decizie privind evaluarea profesională, răspunderea disciplinară sau exercitarea atribuțiilor de serviciu nu poate fi fundamentată exclusiv pe rezultatele generate de sisteme informatice sau automatizate.
- (2) Funcționarul public are dreptul și obligația de a verifica, valida și, după caz, corecta rezultatele generate de aceste sisteme.
- (3) Rezultatele generate automat au caracter consultativ.

ART. 41

- (1) Funcționarul public nu răspunde disciplinar, administrativ sau material pentru erori generate de disfuncționalități ale sistemelor informatice, dacă a respectat procedurile interne și obligațiile de diligență.
- (2) În cazul utilizării sistemelor informatice avansate, răspunderea funcționarului public este limitată la verificarea rezonabilă a rezultatului obținut.
- (3) Disfuncționalitățile sistemice se analizează în cadrul comisiei paritare.

ART. 42

- (1) Implementarea sistemelor informatice nu poate conduce la:
 - a) creșterea volumului de muncă fără asigurarea resurselor necesare;

ART. 43

- (1) Instituția are obligația de a asigura formarea profesională a funcționarilor publici pentru utilizarea sistemelor informatice și a noilor tehnologii.
- (2) Formarea se realizează anterior sau concomitent implementării acestora.
- (3) Participarea la programele de formare nu poate conduce la supraîncărcarea funcționarului public.

ART. 44

- (1) Organizația sindicală semnatară și comisia paritară vor fi informate în legătură cu implementarea sistemelor informatice majore.
- (2) Acestea pot formula observații și propuneri privind impactul asupra personalului.

ART. 45

- (1) În situația reorganizării instituției sau a structurilor acesteia, conducerea are obligația de a informa în prealabil organizația sindicală și comisia paritară.
- (2) Vor fi prezentate motivele reorganizării, impactul asupra personalului și măsurile de protecție propuse.
- (3) Se vor avea în vedere cu prioritate redistribuirea personalului pe posturi vacante, menținerea unui volum echilibrat al sarcinilor și evitarea suprasolicitării personalului existent.

- (4) Este interzisă utilizarea reorganizării ca instrument de presiune, sancționare indirectă sau îndepărtare nejustificată a funcționarilor publici.

ART. 46

- (1) Este interzisă exercitarea atribuțiilor de conducere în mod abuziv, prin repartizarea disproporționată a sarcinilor, stabilirea unor termene nerezonabile, exercitarea de presiuni nejustificate ori utilizarea funcției în scop de intimidare.
- (2) Funcționarul public are dreptul de a sesiza astfel de situații prin intermediul organizației sindicale semnatare sau al comisiei paritare.
- (3) Sesizările se analizează cu celeritate, cu respectarea confidențialității și a dreptului la protecția persoanei care formulează sesizarea.

ART. 47

- (1) Este interzis orice comportament de hărțuire morală, intimidare, bullying sau altă conduită ostilă manifestată la locul de muncă ori în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu.
- (2) Sunt considerate forme de comportament ostil, fără a se limita la acestea, izolarea profesională, subevaluarea intenționată, atribuirea de sarcini inutile ori degradante, comunicarea agresivă repetată și orice conduită care afectează demnitatea profesională a funcționarului public.
- (3) Instituția are obligația de a preveni și combate astfel de comportamente, precum și de a asigura protecția persoanei care formulează o sesizare de bună-credință împotriva oricărei forme de represalii.

ART. 48

- (1) Sarcinile de serviciu se stabilesc în mod echilibrat, în raport cu funcția publică deținută, complexitatea activității și resursele disponibile.
- (2) Este interzisă menținerea unei stări de suprasarcină profesională permanentă, fără analiză managerială și fără măsuri concrete de remediere.
- (3) Situațiile de suprasolicitare profesională pot fi sesizate comisiei paritare, care poate formula recomandări pentru remedierea acestora.

ART. 49

- (1) Funcționarul public are dreptul de a-și exercita atribuțiile fără presiuni interne sau externe nelegitime și fără ingerințe care contravin legii ori normelor de conduită profesională.
- (2) Refuzul motivat de a executa o dispoziție vădit nelegală nu constituie abatere disciplinară și nu poate atrage măsuri represive directe sau indirecte.

ART. 50

- (1) Comisia paritară poate analiza situațiile de risc profesional referitoare la suprasolicitare, hărțuire, abuz de autoritate și efectele reorganizării asupra personalului.
- (2) În baza analizei prevăzute la alin. (1), comisia paritară poate formula recomandări motivate pentru protecția personalului, care se comunică conducerii instituției.

ART. 51

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

- (3) În aplicarea prevederilor alin.(2) durata concediului suplimentar este de 10 zile care se acordă peste cea a concediului legal de odihnă.

ART. 52

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

ART. 53

- (1) Funcționarii publici au dreptul anual la un concediu de odihnă plătit, după cum urmează:

<u>Vechimea în muncă</u>	<u>Durata concediului</u>
până la 10 ani	21 zile lucrătoare
peste 10 ani	25 zile lucrătoare

- (2) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat. În cazul în care programarea concediului se face fracționat, conducătorul instituției este obligat să stabilească programarea astfel încât una dintre fracțiuni să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare, neîntrerupt. La solicitarea motivată a funcționarului public, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 15 zile lucrătoare.
- (3) Drepturile cu privire la concediu de odihnă ale funcționarilor publici sunt reglementate prin Codul administrativ, Legea nr.53/2003 - Codul Muncii, HG nr.250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, Ordonanța 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, actualizată.
- (4) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.
- (5) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raporturilor de serviciu.
- (6) La plecarea în concediu de odihnă, angajații au dreptul la o indemnizație de concediu stabilită cu respectarea prevederilor legale în vigoare aplicabile, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă ori în actele administrative aplicabile.
- (7) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator la cererea funcționarului public cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.
- (8) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea angajatului pentru motive obiective.
- (9) Personalul din conducerea instituției poate rechema angajații din concediul de odihnă, prin dispoziție scrisă, adusă la cunoștința angajatului, numai pentru îndeplinirea unor sarcini de serviciu neprevăzute care fac necesară prezența angajatului în instituție. În situația rechemării, cei în cauză au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport și a cheltuielilor legate de efectuarea concediului în altă localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestația de care nu au mai putut beneficia din cauza rechemării.

ART. 54

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

ART. 55

- (1) Salariații care au îngrijire copii cu dizabilitate (gravă/accentuată) în vârstă de până la 18 ani au dreptul la reducerea programului de lucru cu până la ½ normă, fără să li se afecteze calitatea de salariat și vechimea integrală în muncă, în condițiile legii.
- (2) Salariații care au în îngrijire copii cu dizabilități care au împlinit vârsta de 3 ani, au dreptul la un concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani, potrivit art. 31 din O.U.G. nr. 111/2010, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:
 - a) în continuarea concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului până la 3 ani;
 - b) oricând până la împlinirea de către copil a vârstei de 7 ani;
- (3) Pe durata concediului pentru îngrijirea copilului cu dizabilități până la vârsta de 7 ani, salariatului i se suspendă raportul de serviciu în conformitate cu dispozițiile art. 514 alin. (1) lit. b) din Codul administrativ și i se rezervă postul pe durata suspendării.
- (4) Salariații care beneficiază de concediul și indemnizația pentru îngrijirea copilului cu afecțiuni grave până la împlinirea vârstei de 18 ani prevăzut de art. 26 alin. (11) din OUG nr. 158/2005, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază de rezervarea postului, pe durata acestui concediu.

ART. 56

- (1) Angajatorii au obligația de a acorda salariatele gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maxim 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale.
- (2) În baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.
- (3) Salariatele care beneficiază de dispozițiile alin.(1) sunt obligate să facă dovada că au efectuat controalele medicale pentru care s-au învoit.

ART. 57

- (1) Salariatele gravide, precum și cele care alăptează nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi delegate, nu vor fi detașate și, după caz, respectiv nu vor face obiectul restrângerii de activitate.
- (2) La solicitarea comitetului de sănătate și securitate a muncii, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.
- (3) Salariatele menționate la alin.(1) beneficiază și de măsurile de protecție prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr.96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr.25/2004, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL 4

Concedii și învoiri

ART. 58

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

- a) căsătoria funcționarului public - 5 zile lucrătoare;
 - b) nașterea unui copil - 10 zile lucrătoare + 5 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură (concediu paternal);
 - a) c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
 - b) d) decesul soției/soțului funcționarului public sau al unei rude de până la gradul al III-lea a funcționarului public sau a soțului/soției acestuia, inclusiv - 3 zile lucrătoare;
 - c) e) controlul medical anual - o zi lucrătoare, fără afectarea drepturilor de natură salarială;
 - d) f) donare sânge – o zi lucrătoare, fără afectarea drepturilor de natură salarială;
 - e) g) curs de prim ajutor – o zi lucrătoare, fără afectarea drepturilor de natură salarială;
 - f) h) îngrijirea sănătății copilului – 1 zi lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii).
 - g) i) procedură de fertilizare, "in vitro" – 3 zile;
 - h) j) concediu de îngrijitor – 5 zile lucrătoare;
 - i) k) absența de la locul de muncă pentru situații neprevăzute – 10 zile lucrătoare cu recuperare perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a funcționarul public. Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență;
 - j) l) pentru consultații prenatale – până la 16 ore lucrătoare pe lună în condițiile art. 15 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
 - k) m) o zi de concediu plătit în ziua în care în timpul programului de lucru este chemat să se prezinte la organul de urmărire penală sau la instanță, în conformitate cu dispozițiile art. 273 alin.(2) din Legea nr.135/2010 privind Codul de procedură penală;
 - l) n) chemări la Centrul Militar (pe bază de acte în caz de mobilizare/concentrare etc.) - 1 zi lucrătoare;
 - m) o) funcționarii publici încadrați în grad de handicap beneficiază de concediu de odihnă suplimentar conform art. 147 din legea 53/2003;
 - n) p) dreptul funcționarului public care are în întreținere copii încadrați în grad de handicap cu privire la aplicarea art. 118¹ din Codul Muncii;
 - o) r) dreptul funcționarului public la solicitarea acestuia de a beneficia de timp parțial de muncă conform art. 378 din Codul administrativ.
- (2) În situația în care evenimentele familiale deosebite prevăzute la alin.(1) intervin în perioada efectuării concediului de odihnă, acesta se suspendă și va continua după efectuarea zilelor libere plătite.
- (3) Ziua/zilele liberă/libere prevăzută/prevăzute la alin.(1) lit. h) se acordă la cererea unuia dintre părinți/reprezentanți legali ai copilului, justificată ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat; cererea se depune cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și este însoțită de o declarație pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita. În situația producerii unui eveniment medical neprevăzut părintele are obligația de a prezenta actele medicale doveditoare în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului.

ART. 59

- (1) Funcționarii publici au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, acesta se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:
- a) susținerea examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și examenului de diplomă.
 - b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
 - c) susținerea examenului de admitere studii universitare de master/postuniversitare, a examenelor pe intervalul urmării acestor cursuri susținerea examenului de disertație;
 - d) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate;

- e) pentru formare profesională, salariatul urmând cursuri din inițiativa sa.
- (2) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin.1, în următoarele situații:
- a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical;
 - b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află în tratament în străinătate. În aceste situații este necesar avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.
- (3) Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute de alin.(1) și(2), pe durate stabilite prin acordul părților.

ART. 60

- (1) În fiecare săptămână funcționarii publici au dreptul la două zile consecutive de repaus săptămânal, care se acordă, de regulă, sâmbătă și duminică.
- (2) Pentru orele lucrate din dispoziția conducătorului instituției publice peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare funcționarii publici au dreptul la recuperare sau la plata acestora, conform legii.
- (3) Nerespectarea prevederilor referitoare la dispunerea, înregistrarea/evidența și compensarea orelor suplimentare se sancționează potrivit normelor legale în materie. (Legea nr.53/2003 – Codul Muncii)

ART. 61

- (1) Pe lângă concediu paternal prevăzut în prezentul Acord, tatăl are dreptul la un concediu de cel puțin două luni din perioada totală a concediului pentru creșterea copilului, în conformitate cu dispozițiile art.11 lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare. De acest drept beneficiază și mama, în situația în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creșterea copilului.
- (2) În cazul decesului părintelui aflat în concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului, celălalt părinte, la cererea sa, beneficiază de concediul rămas neutilizat la data decesului.

ART. 62

La cererea funcționarul public, se pot acorda ore de învoire, până la o zi, fără plată sau cu posibilitatea de recuperare când salariatul solicită și activitatea instituției permite;

ART. 63

Funcționarilor publici le este recunoscut dreptul la greva, în condițiile legii.

ART. 64

(1) Funcționarul public care are în întreținere copii până la 11 ani beneficiază de 4 zile /lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă în condiții Legii 81/2018, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității, așa cum este prevăzut de art. 118¹ alin (1), (2) din Legea 53/2003.

(2) Excepție la alin (1) din Art. 58 din Acord, funcționarul public care are în întreținere copii în vârstă până la 18 ani, încadrați în grad de handicap beneficiază de 8 zile /lună de muncă domiciliu sau în regim de telemuncă în condiții Legii 81/2018, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității, așa cum este prevăzut de art. 118¹ alin (4) din Legea 53/2003