

**Contract colectiv de muncă la nivelul
Agenției Naționale de Administrare Fiscală - aparat propriu, pentru personalul
contractual**

Nr. APRS2821/07.08.2026

Inspectia Muncii
Inspectoratul Teritorial de Muncă București
C.C.M./ACT. / N. / P. / N. / A. / L.
Nr. 309 / 11.08.2026

PĂRȚILE CONTRACTANTE

Având în vedere procesele - verbale încheiate în urma desfășurării lucrărilor ședințelor de negociere a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate respectiv Agenția Națională de Administrare Fiscală - aparat propriu pentru personalul contractual, în temeiul dispozițiilor art. 41 alin. (5) din Constituția României, modificată și completată prin Legea de revizuire a Constituției României nr. 429/2003, ale art. 229-230 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale art. 95-119 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare și cele ale actelor normative conexe din domeniul legislației muncii, noi, părțile:

A) AGENȚIA NAȚIONALĂ DE ADMINISTRARE FISCALĂ - aparat propriu

Președinte,

Adrian Nicușor NICA

B) SINDICATUL NAȚIONAL FINANȚE PUBLICE - SIND FISC

Președinte,

Nicolae Liviu TOADER

de comun acord am hotărât să încheiem prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de unitate respectiv Agenția Națională de Administrare Fiscală - aparat propriu, pentru personalul contractual, în temeiul dispozițiilor legale:

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 319/2006 privind Legea securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- 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;
- Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 559/2021 privind acordarea concediului de odihnă suplimentar funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul ANAF - aparat propriu și unități subordonate;
- Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 1875/2025 privind acordarea concediului de odihnă suplimentar funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul ANAF - aparat propriu și unități subordonate, în perioada 01.07.2025 - 31.12.2026;
- Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 210/1999 concediului paternal, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2025 pentru stabilirea unor măsuri privind personalul plătit din fonduri publice,
- Legea nr. 141/2025 privind unele măsuri fiscal-bugetare, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 883/2023;
- Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor);
- Legea nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL I.

OBIECTUL ȘI SCOPUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Art.1. (1) Părțile acestui contract se angajează ferm să respecte următoarele principii:

- a) cooperarea reciprocă în domeniul relațiilor de muncă și al protecției sociale și economice;
- b) promovarea parteneriatelor sociale și a negocierilor colective;
- c) rezolvarea pe cale amiabilă a conflictelor de muncă;
- d) promovarea libertății de exprimare și informare.

(2) Contractele colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.



(3) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal stabilirea drepturilor minime garantate personalului contractual din cadrul aparatului propriu al Agenției Naționale de Administrare Fiscală (ANAF), promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a acestora, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor.

(4) Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte pentru toți salariații contractuali actuali și pentru cei nou angajați.

(5) În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, inclusiv contractul colectiv la nivel de sector de negociere colectivă sau grup de unități, acestea vor completa prevederile prezentului contract.

CAPITOLUL II. DISPOZIȚII GENERALE

Art.2. (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității ANAF - aparat propriu și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) ANAF - aparat propriu recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, conform convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat, constituției și legislației naționale în vigoare.

Art. 3. (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 12 luni de la data înregistrării.

(2) Înregistrarea contractului se face prin grija părților, la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

Art. 4. (1) Orice solicitare de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți, cu cel puțin 60 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor și va cuprinde obiectul modificărilor.

(3) Cererile de modificare a contractului vor fi depuse de către reprezentatii sindicatului reprezentativ la reprezentanții ANAF - aparat propriu, iar de către reprezentanții ANAF - aparat propriu la reprezentatii sindicatului reprezentativ.

(4) Modificările contractului colectiv de muncă asupra cărora părțile au convenit vor face obiectul unui act adițional care va fi aprobat de către părțile contractante și care va produce efecte de la momentul înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

(5) Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, să nu se efectueze concedieri din motive neimputabile personalului contractual din cadrul ANAF - aparat propriu și să nu declanșeze greve.

Art. 5. (1) Contractul colectiv de muncă încetează:

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

b) prin acordul părților.

(2) Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral.

Art. 6. Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili potrivit prevederilor legale.

Art. 7. (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în cadrul ANAF - aparat propriu cu respectarea prevederilor legii, a contractului privind raporturile de muncă, a regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

(2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare în sensul Legii nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 8. (1) Aplicarea prevederilor prezentului contract se face potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești competente.

Art. 9. Prevederile prezentului contract la nivel de instituție sunt minime și obligatorii pentru părți.

Art. 10. (1) Părțile vor depune toate eforturile pentru a rezolva pe cale amiabilă, prin negociere directă orice neînțelegere sau dispută care se poate ivi între ele, în cadrul sau în legătură cu îndeplinirea prezentului contract.

(2) ANAF - aparat propriu și reprezentanții sindicatului reprezentativ semnatori ai prezentului contract sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

Art. 11. Declanșarea procedurii prevăzute la art. 10 nu constituie un impediment pentru sesizarea inspectoratului teritorial de muncă din județul în care își desfășoară activitatea personalul contractual al ANAF - aparat propriu [art. 130 lit. a) din Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare].

Art. 12. La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

CAPITOLUL III.

ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 13. Drepturile și obligațiile personalului contractual din cadrul ANAF - aparat propriu sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare, precum și ale prezentului contract.

Art. 14. (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale personalului contractual din cadrul ANAF - aparat propriu.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, ANAF - aparat propriu va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, sau orice alt criteriu

care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor decurgând din contractele privind raporturile de muncă.

Art. 15. (1) La încheierea contractului individual de muncă, personalul contractual din cadrul ANAF - aparat propriu va fi informat cu privire la cel puţin următoarele elemente:

- identitatea părţilor;
- locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării Ocupaţiilor din România sau altor acte normative şi atribuţiile postului;
- riscurile specifice postului;
- data de la care contractul urmează să îşi producă efecte;
- în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestuia;
- durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;
- salariu de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul;
- durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână;
- indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului;
- durata perioadei de probă, după caz;
- criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul ANAF - aparat propriu;
- regulamentul intern aplicabil.

(2) Cu privire la informaţiile furnizate personalului contractual din cadrul ANAF - aparat propriu, anterior încheierii contractului individual de muncă, între părţi poate interveni un contract de confidenţialitate.

(3) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- - clauza cu privire la formarea profesională;
- - clauza de neconcurenţă;
- - clauza de mobilitate;
- - clauza de confidenţialitate.

Art. 16. (1) Încadrarea personalului contractual în cadrul ANAF - aparat propriu se face numai prin concurs sau examen, respectiv prin transfer între instituţii conform legislaţiei în vigoare aplicabile şi procedurilor interne, după caz.

(2) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulţi candidaţi, încadrarea în muncă se face numai prin examen.

Art. 17. (1) La solicitarea sindicatului reprezentativ la nivel de unitate, adresată conducerii ANAF - aparat propriu, instituţie publică organizatoare a concursurilor pentru ocuparea funcţiilor contractuale vacante, un membru al comisiei de concurs, respectiv al comisiei de soluţionare a contestaţiilor poate fi desemnat din partea acestuia, în condiţiile legii.

(2) Solicitarea sindicatului reprezentativ la nivel de unitate ANAF - aparat propriu se face până cel târziu în ultima zi prevăzută pentru depunerea dosarelor de concurs de către candidaţi.

(3) Persoanele desemnate de sindicatul reprezentativ, pentru a face parte din comisia de concurs, respectiv din comisia de soluţionare a contestaţiilor, trebuie să îndeplinească condiţiile prevăzute de lege în acest sens.



EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 18. Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre ANAF - aparat propriu și personalul contractual se stabilesc potrivit legii și sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă.

Art. 19. (1) Personalul contractual din cadrul ANAF - aparat propriu nu poate renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prin prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 20. (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților, prin încheierea de acte adiționale.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract și de Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Elementele contractului individual de muncă care pot fi modificate potrivit legislației în vigoare sunt:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 21. (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți, potrivit legii.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 22. Contractul individual de muncă poate înceta potrivit legii, astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

CAPITOLUL IV. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 23. Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

Art. 24. (1) Pentru salariații angajați cu norma întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare.

(2) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

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

Art. 25. (1) La solicitarea ANAF - aparat propriu personalul contractual poate efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor legale, după caz.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(3) 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 numai cu timp liber corespunzător acestora în următoarele 90 de zile calendaristice după prestarea muncii suplimentare, în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare și ale actelor normative aplicabile în domeniu.

Art. 26. (1) Programul de lucru, orele de începere și de terminare a programului de lucru și a programului de relații cu publicul pentru personalul contractual de la nivelul ANAF - aparat propriu, sunt aprobate prin ordin al președintelui ANAF conform legislației aplicabile personalului din sistemul public.

(2) Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Conducătorul structurii din cadrul ANAF - aparat propriu la nivelul căruia sunt încadrați salariații în cauză va analiza cererea și o va aproba, ținând cont și de activitatea, specificul structurii, a muncii prestate de către solicitant și al normelor interne aprobate în acest sens la nivelul instituției.

(3) La cerere, salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de 4 zile pe lună de muncă la domiciliu, conform Codului Muncii. Salariații din cadrul aparatului propriu al ANAF pot desfășura muncă la domiciliu conform regulamentului aprobat în acest sens prin ordin al președintelui ANAF.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art. 27. (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 - 6.00.

(2) Pentru munca prestată potrivit alin. (1) se aplică în mod corespunzător prevederile Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare și ale actelor normative aplicabile în domeniu.

CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art. 28. (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;

- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și 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;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Pentru salariații 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 în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

(3) Salariații 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 ANAF - aparat propriu.

(4) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

Art. 29. (1) Personalul contractual din cadrul ANAF - aparat propriu are dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă, plătit, în raport cu vechimea în muncă, în condițiile legii.

(2) Concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează:

- a) până la 10 ani - 21 de zile lucrătoare;
- b) peste 10 ani - 25 de zile lucrătoare.

(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(4) Personalul contractual din cadrul ANAF - aparat propriu beneficiază de un număr de 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru perioada 01 ianuarie 2026 - 31 decembrie 2026. Concediul de odihnă suplimentar se acordă în condițiile ce vor fi stabilite prin ordin al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală.

Art. 30. (1) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă pentru situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, în condițiile legii, se consideră perioade de activitate prestată.

(2) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori 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 ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(3) Salariații care au lipsit de la serviciu întregul an calendaristic, fiind în concediu medical beneficiază integral de concediul de odihnă, ANAF - aparat propriu fiind obligat 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; în timp ce salariații care beneficiază de concediu fără plată au dreptul la concediul de odihnă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Art. 31. (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale întocmite de către ANAF - aparat propriu cu consultarea salariatului, potrivit legislației în vigoare. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

(3) Concediul de odihnă poate fi efectuat în tranșe, potrivit legislației în vigoare.

(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, ANAF - aparat propriu 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 nu este permisă.

Art. 32. Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat dacă, pe perioada efectuării acestuia intervine una dintre următoarele situații:

- a) incapacitate temporară de muncă, constatată cu certificat medical, pe această perioadă salariatul fiind în concediu medical;
- b) pe timpul satisfacerii unor obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;
- c) când prezența salariatului la serviciu este cerută de conducerea instituției;
- d) în cazul în care salariatul solicită acest lucru și interesele serviciului o permit.

Art. 33. Personalul contractual detașat la/de la alte instituții beneficiază de concediu de odihnă și de drepturile aferente concediului de odihnă aplicabile conform legislației în vigoare la instituția unde sunt detașați cu respectarea drepturilor mai favorabile.

Art. 34. Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

Art. 35. (1) În afara concediului de odihnă, personalul contractual din cadrul ANAF - aparat propriu are dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează, la solicitarea acestuia:

- a) decesul soțului/soției sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile lucrătoare;
- b) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- c) nașterea/căsătoria unui copil al salariatului - 3 zile lucrătoare;
- d) nașterea/adopția unui copil - 10 zile lucrătoare + 5 zile dacă a urmat un curs de puericultură (concediu paternal);
- e) chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) - 1 zi lucrătoare, conform legii;
- f) donatorii de sânge - 1 zi lucrătoare, în ziua donării;
- g) la schimbarea locului de muncă, cu schimbarea domiciliului în altă localitate - 5 zile lucrătoare;
- h) control medical anual - 1 zi lucrătoare;
- i) concediu de îngrijitor - 5 zile lucrătoare pe an.

(2) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile în condițiile legii, care se acordă după cum urmează:

- - 1 zi la data efectuării punției ovariene;

▣ - 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(3) Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut, la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare.

(4) Salariații cu handicap beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare.

(5) Salariații pot beneficia de o zi/două zile lucrătoare libere, după caz, pentru îngrijirea sănătății copilului/copiilor, în condițiile legii, în scopul de a asigura posibilitatea părinților sau reprezentanților legali ai copilului de a verifica anual starea de sănătate a acestuia, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale aferente.

CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

Art. 36. (1) Personalul contractual are dreptul la concediu fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

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) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă instituție.

(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; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;

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 la tratament în străinătate, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

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

CAPITOLUL V. DREPTURILE, OBLIGAȚIILE ȘI ÎNDATORIRILE PĂRȚILOR CONTRACTANTE

Art. 37. (1) Personalul contractual din cadrul ANAF - aparat propriu are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;



- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Totodată personalului contractual din cadrul ANAF - aparat propriu îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a îndeplini atribuțiile conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în instituție;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Art. 38. (1) ANAF - aparat propriu are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea instituției;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

(2) Totodată ANAF - aparat propriu îi revine, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- e) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- f) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- g) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

ÎNDATORIRILE PERSONALULUI CONTRACTUAL

Art. 39. Personalul contractual din cadrul ANAF - aparat propriu este obligat să-și îndeplinească cu profesionalism, imparțialitate, loialitate, corectitudine, în mod conștiincios și în conformitate cu legea, atribuțiile ce le revin din funcția pe care o dețin, precum și atribuțiile ce le sunt delegate și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii instituției.

Art. 40. Personalul contractual din cadrul ANAF - aparat propriu are obligația ca în exercitarea atribuțiilor ce îi revin să se abțină de la exprimarea sau manifestarea

opiniilor politice care nu trebuie să îi influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce îi revin.

Art. 41. (1) Orice salariat indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate, conform fișei postului.

(2) Personalul contractual din cadrul ANAF - aparat propriu are dreptul să refuze în scris și motivat îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic dacă le consideră ilegale.

(3) Dacă cel care a emis dispoziția o formulează în scris, salariatul este obligat să o execute, cu excepția cazului în care aceasta este vădit ilegală. Salariatul are îndatorirea să aducă la cunoștința superiorului ierarhic a persoanei care a emis dispoziția, astfel de situații.

Art. 42. Personalul contractual din cadrul ANAF - aparat propriu are obligația să păstreze confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care ia cunoștință în exercitarea funcției.

MĂSURI REFERITOARE LA PROTECȚIA CELOR ALEȘI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE SINDICATELOR

Art. 43. (1) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului reprezentativ care lucrează nemijlocit în instituția publică în calitate de personal contractual au dreptul la reducerea programului lunar cu 3 zile pentru desfășurarea activităților sindicale, fără a li se diminua drepturile salariale care li s-ar fi cuvenit în condiții normale de lucru.

(2) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatelor nereprezentative care lucrează nemijlocit în instituția publică în calitate de personal contractual au dreptul la reducerea programului lunar cu 2 zile pentru desfășurarea activităților sindicale, fără a li se diminua drepturile salariale care li s-ar fi cuvenit în condiții normale de lucru.

(3) Zilele neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună pot fi reportate pentru luna următoare.

(4) Pentru obținerea reducerii programului de lucru potrivit alin. (1) salariatul formulează cerere potrivit anexei care face parte integrantă din prezentul contract.

(5) Cererea formulată potrivit anexei la prezentul contract colectiv de muncă se înaintează de către salariat, pentru aprobare către persoanele competente să aprobe cererile de concediu conform competențelor funcției pe linie ierarhică și este însoțită de următoarele documente justificative:

- documente din care să reiasă funcția de conducere pe care o deține salariatul în cadrul sindicatului (act constitutiv, certificat, hotărâre, etc. - actualizate dacă este cazul);
- document din care să reiasă activitatea sindicală desfășurată în perioada pentru care se solicită reducerea programului lunar de lucru, eliberată de către sindicat (adeverință eliberată de către organizația sindicală);
- dovada privind reprezentativitatea sindicatului la nivelul ANAF - aparat propriu, în vigoare (sentință, hotărâre - actualizate dacă este cazul).

(6) Cererea se va înainta pentru aprobare, de către salariatul în cauză, cu cel puțin 2 zile înainte de perioada solicitată.

(7) În maxim 30 zile de la intrarea în vigoare a prezentului Contract, sindicatele din instituție vor transmite conducerii ANAF - aparat propriu, lista cu persoanele alese în organele de conducere și documentele ce atestă reprezentativitatea sindicatului la nivelul ANAF - aparat propriu, datele urmând a fi actualizate periodic în funcție de modificările survenite.

(8) Documentele justificative prevăzute la alin. (5) vor fi transmise doar în măsura în care acestea nu au fost transmise conform alin. (7) sau dacă intervin modificări.

ART. 44. (1) Membriilor aleși ai organelor de conducere ale sindicatului 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 sindicatului au acces în sediile ANAF, în care au membri înscriși în acest sindicat, pentru desfășurarea activităților sindicale cu informarea în prealabil a conducătorului instituției.

(3) Pe perioada prezenței în sediile de la nivelul aparatului propriu al ANAF, membrii organelor de conducere ale sindicatului care nu au raporturi de serviciu cu ANAF - aparat propriu, vor respecta regulile de conduită care reglementează la nivelul ANAF - aparat propriu accesul persoanelor străine în instituție, precum și dispozițiile legale aplicabile accesului într-o instituție publică.

ART. 45. (1) Trimestrial, pentru desfășurarea de întruniri sindicale, la solicitarea organelor de conducere ale sindicatelor, instituția va pune la dispoziția sindicatelor spații adecvate acestor întruniri, în limita disponibilității. În situația în care nu se pot desfășura aceste întruniri, se va hotărî ca acestea să se desfășoare într-o altă zi de comun acord cu sindicatul. Aceste întruniri nu pot depăși 30 minute și se vor desfășura fără afectarea activității instituționale

(2) Pentru informarea și promovarea unor activități sindicale, ANAF va pune la dispoziția sindicatelor, spații pentru amplasarea unor panouri de informare în sediile sale, după consultări prelabile și la solicitarea reprezentanților legali ai sindicatelor.

(3) Sindicatul reprezentativ va putea să transmită pe e-mailul de serviciu, lunar, către angajații din instituție, un mesaj de interes sindical/profesional, iar sindicatele nerepresentative semestrial.

CAPITOLUL VI. SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 46. (1) Potrivit legislației în vigoare, în contractul colectiv de muncă încheiat pentru personalul contractual din cadrul ANAF - aparat propriu, nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi salariale ale căror acordare și quantum sunt prevăzute de legislația în vigoare pentru această categorie de personal.

(2) Drepturile salariale din sistemul bugetar, în cazul nostru pentru personalul contractual din cadrul ANAF - aparat propriu, se stabilesc prin lege în limita bugetelor de venituri și cheltuieli aprobate, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă.

(3) Clauzele cuprinse în contractul colectiv de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor alin. (1) - (2) sunt lovite de nulitate.

(4) Răspunderea pentru încheierea contractului colectiv de muncă cu nerespectarea prevederilor alin. (1) - (2) revine ANAF - aparat propriu, care este obligat la recuperarea sumelor acordate necuvenit.

Art. 47. (1) ANAF - aparat propriu va elibera, la cerererea salariaților, un document care să ateste activitatea desfășurată de aceștia, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate, copii ale documentelor existente în dosarul personal, în termen de 15 zile lucrătoare de la data solicitării.

(2) Documentele sunt eliberate în copie certificată pentru conformitate cu originalul de către reprezentantul legal al ANAF - aparat propriu sau de persoana împuternicită de către acesta.

(3) La încetarea activității salariatului, ANAF - aparat propriu are obligația să îi elibereze acestuia o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate.

CAPITOLUL VII. FORMAREA ȘI PERFECȚIONAREA PROFESIONALĂ

Art. 48. Părțile convin asupra obiectivelor formării și perfecționării profesionale a personalului contractual din cadrul ANAF - aparat propriu.

Art. 49. Formarea și perfecționarea profesională a personalului contractual din cadrul ANAF - aparat propriu se realizează în condițiile legii, în baza planului anual de perfecționare profesională, aprobat pentru anul în curs.

Art. 50. (1) Formarea profesională a salariaților contractuali din cadrul ANAF - aparat propriu are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

(3) ANAF - aparat propriu are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, cel puțin o dată la 2 ani, în condițiile legii și în limita bugetului alocat formării profesionale.

(4) În asigurarea dreptului la formare profesională a salariaților ANAF - aparat propriu pune la dispoziția salariaților planul anual de formare profesională prin corespondența purtată cu conducătorii structurilor din care aceștia fac parte.

(5) În situația refuzului salariatului de a participa la programele de formare puse la dispoziție sau în situația nefinalizării programelor formative urmate, se consideră că ANAF - aparat propriu și-a îndeplinit obligația de a asigura dreptul la formare profesională.

Art. 51. ANAF - aparat propriu are obligația să prevadă în bugetul anual propriu, sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor privind activitățile de formare profesională a salariaților contractuali. În situația intervenirii restricțiilor bugetare fiecare parte se va conforma restrângerii intervenite.

Art. 52. (1) În exercitarea obligației personalului contractual din cadrul ANAF - aparat propriu de a-și îmbunătăți pregătirea profesională, sindicatele pot organiza sesiuni de instruire destinate dezvoltării personale a salariaților.

(2) Sindicatele pot organiza și desfășura cursuri de pregătire și calificare profesională, în condițiile prevăzute în statutele proprii pe care să le asigure personalului contractual de la nivelul ANAF - aparat propriu, numai în cazul în care, potrivit legii, pregătirea

profesională are legătură cu domeniul de activitate al instituției sau autorității publice ori cu specificul activității derulate de salariat în cadrul acesteia. Stabilirea temelor, durata sesiunii de pregătire și desemnarea participanților la aceste cursuri se va face de comun acord cu ANAF - aparat propriu, în colaborare cu Școala de fiscalitate din cadrul Direcției generale de organizare și resurse umane.

Art. 53. Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- ucenicie organizată la locul de muncă;
- formare individualizată;
- formarea organizată de partenerii sociali în domeniul relațiilor de muncă și al dialogului social;
- alte forme de pregătire convenite între ANAF - aparat propriu și salariat.

Art. 54. (1) Perioadele în care personalul contractual din cadrul ANAF - aparat propriu 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.

(2) Acesta beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care programele sunt:

a) organizate la inițiativa ori în interesul ANAF - aparat propriu;

b) urmate la inițiativa salariatului, cu acordul persoanei care are competența de numire și numai în cazul în care perfecționarea profesională are legătură cu domeniul de activitate al ANAF - aparat propriu ori cu specificul activității derulate de salariat în cadrul acesteia.

(3) Programele de pregătire profesionale organizate cu sprijinul sindicatelor pentru care sunt eliberate certificate de participare sunt considerate programe destinate pregătirii profesionale ale salariaților numai în situația în care acestea corespund domeniilor prioritare de pregătire aprobate pentru ANAF - aparat propriu.

(4) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de ANAF, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către instituție.

(5) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională inițiate de ANAF, salariatul beneficiază de vechime în muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

(6) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, ANAF va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților. ANAF va decide cu privire la cererea formulată de salariat în acest sens, în termen de 15 zile de la primirea solicitării. De asemenea, ANAF va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.



CAPITOLUL VIII. CONDIȚIILE DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art. 55. (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru ameliorarea continuă a condițiilor de muncă, inclusiv prin alocarea de către ANAF - aparat propriu a fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă.

(2) ANAF - aparat propriu, cât și salariații care își desfășoară activitatea în cadrul Agenției, se obligă:

a) să depună toate eforturile pentru aplicarea sistemului instituționalizat prin legislația de securitate și sănătate în muncă în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă;

b) să asigure în sediile proprii prin serviciile suport ale ANAF în care salariații își desfășoară activitatea, paza și sisteme de supraveghere în vederea protejării acestora împotriva amenințărilor, violențelor, faptelor de ultraj cărora salariații le-ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta.

(3) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activităților la locul de muncă, ANAF - aparat propriu 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;

e) în vederea conștientizării obligației de a cunoaște normele de securitate și sănătate în muncă, fiecare angajat va participa anual la un instructaj de instruire cu durată de cel puțin o oră ca periodicitate și dată reglementate, instruirile finalizându-se cu testarea salariaților în baza tematicilor anuale aprobate de conducerea ANAF.

(4) În scopul realizării obiectivului prevăzut la alineatul precedent, ANAF - aparat propriu va asigura aplicarea măsurilor prevăzute de Legea nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, de Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006, cu modificările și completările ulterioare, de celelalte norme și instrucțiuni proprii specifice de securitate și sănătate în muncă elaborate pentru activitatea prestată de salariați din cadrul ANAF - aparat propriu.

Art. 56. (1) Părțile sunt de acord că nicio măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile identificate la noul său loc de muncă și la normele de securitate și sănătate în muncă, pe care este obligat să le cunoască și să le respecte în procesul muncii.

(3) 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 contractual din cadrul ANAF - aparat propriu i se va face instructajul corespunzător, care va fi consemnat în fișa de instructaj.

(4) ANAF - aparat propriu va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de securitate și sănătate în muncă. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.

- (5) Normele și normativele de protecție a muncii vor stabili:
- măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;
 - măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități, sau aplicabile anumitor categorii de personal;
 - măsuri de protecție specifice;
 - dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor structuri speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă la nivelul ANAF - aparat propriu;
 - funcțiile de conducere de la toate nivelurile care vor fi responsabile cu punerea în aplicare a normelor /normativelor elaborate de ANAF - aparat propriu, inclusiv cu informarea personalului din subordine privind conținutul acestor reglementări.
- (6) Reglementările din domeniul securității și sănătății în muncă sunt obligatorii pentru toți lucrătorii, iar nerespectarea lor constituie abatere disciplinară.

MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

Art. 57. (1) ANAF - aparat propriu are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților și să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă (condiții normale de muncă și igienă, de natură să le ocrotească sănătatea și integritatea fizică).

(2) Obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilității ANAF - aparat propriu.

Art. 58. (1) Contravaloarea echipamentului individual de protecție se suportă integral de către ANAF - aparat propriu.

(2) În cazurile în care se impune un anumit echipament individual de protecție (vestimentație specială) prevăzută de lege, contravaloarea vestimentației se suportă integral de către ANAF - aparat propriu.

Art. 59. (1) În cadrul propriilor responsabilități, ANAF - aparat propriu 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 acesteia.

(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. 60. Măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să comporte în nicio situație obligații financiare pentru salariați.

Art. 61. ANAF - aparat propriu 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.

Art. 62. Alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu și gratuit în baza reglementărilor legale în vigoare, de către ANAF - aparat propriu doar persoanelor care lucrează în condiții de muncă ce impun acest lucru.

Art. 63. Angajatorul va consulta salariații și/sau reprezentanții lor și va permite participarea acestora în cadrul Comitetului de securitate și sănătate în muncă la discutarea tuturor problemelor referitoare la securitatea și sănătatea în muncă.

Art. 64. ANAF - aparat propriu 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. 65. ANAF - aparat propriu se obligă ca la angajare și ulterior, anual/6 luni, 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. 66. ANAF - aparat propriu are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii prin medicul de medicină a muncii care este salariat în cadrul instituției, atestat în profesia sa potrivit legii, titular al unui contract de muncă încheiat cu instituția și independent în exercitarea profesiei sale.

Art. 67. (1) Salariații beneficiază de asistență medicală, proteze și medicamente, în condițiile legii.

(2) ANAF - aparat propriu se obligă să asigure salariaților 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.

(3) În cazul unor accidente de muncă și boli profesionale suferite de salariați aflați în raporturi de serviciu cu ANAF - aparat propriu și în situația în care se face dovada unor prejudicii care nu sunt acoperite prin prevederile Legii nr. 346/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în mod subsidiar și complementar, intervine răspunderea civilă, potrivit dreptului comun.

(4) În cazul prezenței unor afecțiuni medicale ce modifică temporar aptitudinea în muncă sau capacitatea de muncă a salariatului, ANAF - aparat propriu se obligă să respecte recomandările medicale înscrise în fișa de aptitudine în muncă a salariatului sau în decizia medicală emisă de medicul specialist.

(5) ANAF - aparat propriu va acorda reducerea programului normal zilnic de lucru cu o pătrime pentru salariatele gravide pe baza recomandării medicului curant, cu menținerea drepturilor salariale.

DREPTURI SPECIALE PENTRU MENȚINEREA SĂNĂTĂȚII ȘI SECURITĂȚII MUNCII, ÎMBUNĂTĂȚIREA CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Art. 68. ANAF - aparat propriu va analiza și va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă temporară sau definitivă, la solicitarea salariatului afectat de boală sau accident, în cazul în care starea sănătății dovedită pe baza unui examen de specialitate, nu îi mai permite desfășurarea activității în acel compartiment, în funcție de posibilitățile ANAF - aparat propriu și de pregătirea salariatului, cu condiția ca salariatul în cauză să fie apt profesional astfel încât să îndeplinească noile atribuții ce îi revin.

Art. 69. În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa sau cu acordul salariatului în cauză.

Art. 70. Conducerea ANAF - aparat propriu nu va refuza angajarea în condițiile legii sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu aferente posturilor existente.



Art. 71. Măsurile privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii și buna funcționare a instituției se vor stabili, cu aprobarea conducerii ANAF - aparat propriu, de către personalul desemnat și competent.

MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art. 72. (1) Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile.

(2) Este interzisă conceperea unor clauze discriminatorii în raporturile de muncă; dacă există astfel de clauze ele sunt nule.

Art. 73. La angajare femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu. Criteriul sexului nu poate fi o piedică la promovare.

Art. 74. Pentru femeile gravide, munca în timpul nopții este interzisă în cadrul ANAF - aparat propriu.

Art. 75. Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru creșterea copiilor, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, acordate în condițiile legii.

CAPITOLUL IX. EVALUAREA PERFORMANȚELOR PROFESIONALE

Art. 76. (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual din cadrul ANAF - aparat propriu se va realiza în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(2) Salariații nemulțumiți de evaluarea performanțelor profesionale pot formula contestație în condițiile legii.

CAPITOLUL X. RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A PERSONALULUI CONTRACTUAL

Art. 77. Încălcarea de către personalul contractual din cadrul ANAF - aparat propriu cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz, în condițiile legii.

Art. 78. (1) Încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de serviciu constituie abatere disciplinară și atrage sancționarea disciplinară a salariaților. Abaterile și sancțiunile disciplinare sunt cele prevăzute de legislația în vigoare.

(2) La individualizarea sancțiunii disciplinare se va ține seama de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, gradul de vinovăție și consecințele abaterii, comportarea generală în serviciu, precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni disciplinare.

(3) Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată decât după cercetarea prealabilă a faptei imputate și după audierea salariatului și trebuie consemnată în scris, sub sancțiunea nulității. Refuzul salariatului de a se prezenta la audiere sau de a semna o declarație privitoare la abaterile imputate se consemnează într-un proces-verbal. În astfel de cazuri, sancțiunea poate fi aplicată.

(4) Salariatul nemulțumit se poate adresa instanței, pentru a contesta sancțiunile disciplinare pe care le socotește aplicate fără temei sau cu încălcarea legii.

Art. 79. (1) Răspunderea contravențională a salariaților se angajează în cazul în care aceștia au săvârșit o contravenție în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

(2) Împotriva procesului-verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii se poate adresa cu plângere în instanță.

Art. 80. Răspunderea civilă a salariaților se angajează:

- a) pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului ANAF - aparat propriu;
- b) pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce li s-au acordat necuvenit;
- c) pentru daunele plătite de ANAF - aparat propriu, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive.

Art. 81. Salariații răspund și pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul, potrivit legii penale.

Art. 82. Sindicatul reprezentativ și salariații recunosc dreptul ANAF - aparat propriu de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii instituției.

CAPITOLUL XI.

PRELUCRAREA ȘI PROTECȚIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

Art. 83. ANAF - aparat propriu prelucrează datele cu caracter personal ale salariaților în următoarele scopuri prevăzute de dispoziții legale și/sau necesare pentru respectarea dispozițiilor legale:

- respectarea clauzelor contractului de muncă, inclusiv descărcarea de obligațiile stabilite prin lege;
- gestionarea, planificarea și organizarea muncii;
- asigurarea egalității și diversității la locul de muncă;
- asigurarea sănătății și securității la locul de muncă;
- evaluarea capacității de muncă a salariaților;
- valorificarea drepturilor de asistență socială;
- exercitarea drepturilor legate de ocuparea unui loc de muncă;
- organizarea încetării raporturilor de muncă.

Art. 84. Prelucrarea datelor cu caracter personal în alte scopuri, ce nu sunt compatibile cu cele prevăzute de art. 83, poate fi efectuată doar cu respectarea art.6 alin.(1) lit.a) din Regulamentul(UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor).

Art. 85. Toți salariații ANAF - aparat propriu au obligația de a se adresa superiorului ierarhic sau responsabilului cu protecția datelor cu caracter personal pentru a obține informații și clarificări în legătură cu protecția datelor cu caracter personal.

Art. 86. Fiecare utilizator de date personale (ale cărui atribuții de serviciu presupun operațiuni de prelucrare a datelor personale) trebuie să fie în măsură să recunoască încălcările securității datelor cu caracter personal respectiv:

- ✓ „încălcarea confidențialității” - în cazul în care are loc o divulgare neautorizată sau accidentală sau un acces neautorizat sau accidental la datele cu caracter personal;
- ✓ „încălcarea integrității” - în cazul în care are loc o modificare neautorizată sau accidentală a datelor cu caracter personal;
- ✓ „încălcarea disponibilității” - în cazul în care are loc o pierdere accidentală sau neautorizată a accesului sau distrugerea datelor cu caracter personal.

Art. 87. Orice încălcare a securității datelor cu caracter personal se comunică de îndată, în scris, responsabilului cu protecția datelor cu caracter personal desemnat la nivelul

operatorului de date. Informarea se face de către utilizatorul din cadrul structurii care a luat la cunoștință despre încălcare, pe bază de adresă, semnată de către șeful nemijlocit al acestuia.

Art. 88. Salariații din cadrul ANAF - aparat propriu, utilizatori ai sistemelor de evidență/aplicațiilor informatice/ bazelor de date ce conțin date cu caracter personal sau care prelucrează date cu caracter personal au obligația respectării Regulamentului (UE) 679/2016 și a măsurilor tehnice și organizatorice stabilite la nivelul instituției.

Art. 89. Utilizarea datelor cu caracter personal se referă, dar nu exclusiv, la orice operațiune sau set de operațiuni efectuate asupra datelor cu caracter personal sau asupra seturilor de date cu caracter personal, cu sau fără utilizarea de mijloace automatizate, cum ar fi colectarea, înregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, divulgarea prin transmitere, diseminarea sau punerea la dispoziție în orice alt mod, alinierea sau combinarea, restricționarea, ștergerea sau distrugerea.

CAPITOLUL XII. DISPOZIȚII FINALE

Art. 90. ANAF - aparat propriu și reprezentanții sindicatului reprezentativ, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru personalul contractual în general libertatea de opinie.

Art. 91. Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți.

Art. 92. Prevederile prezentului contract se completează cu cele ale Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare și ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 93. Prezentul Contract Colectiv de Muncă se aduce la cunoștință publică prin afișare la sediul din strada Apolodor nr. 17, București, sectorul 5.

Art. 94. Prezentul contract a fost întocmit în 5 exemplare, patru pentru ANAF - aparat propriu și unul pentru sindicat și semnat la data de _____.

AGENȚIA NAȚIONALĂ DE ADMINISTRARE FISCALĂ

Președinte,

Adrian Nicușor NICA

SINDICATUL NAȚIONAL FINANȚE PUBLICE - SIND FISC

Președinte,

Nicolae-Liviu TOADER



AGENȚIA NAȚIONALĂ DE ADMINISTRARE FISCALĂ

Structura

Nr.

APROB,

Nume și prenume

(persoana competentă să aprobe cererea
de concediu conform competențelor
funcției pe linie ierarhică)

Data aprobării:

Propun(em) aprobarea:

Nume și prenume

(persoana / persoanele competente a propune
aprobarea cererii de concediu conform
competențelor funcției pe linie ierarhică)

Data:

Cerere,

Subsemnata/Subsemnatul, angajat(ă) a/al Agenției Naționale de
Administrare Fiscală - aparat propriu, în funcția contractuală
de la Serviciul - Direcția
(generală), prin prezenta vă rog să-mi aprobați efectuarea
a (.....) zile libere pentru perioada, potrivit art.
alin. din Contractul colectiv de muncă nr., în
vederea, în calitate de al
sindicatului

În această perioadă, atribuțiile postului pe care îl ocup, vor fi îndeplinite de către
doamna/domnul, având funcția de și de către
doamna/domnul, având funcția de din cadrul aceleiași
structuri.

Vă mulțumesc,

.....
(Semnătura)

.....
(Data)

(Semnătura înlocuitorului)

(Semnătura înlocuitorului)

Handwritten signature in blue ink.

Two circular official stamps in blue ink are visible below the signature:

- The left stamp is from the "Ministry of Education and Science" (Ministry of Education and Science) and includes the text "Ministry of Education and Science" and "Ministry of Education and Science".
- The right stamp is from the "State Election Commission" (State Election Commission) and includes the text "State Election Commission" and "State Election Commission".