



ROMANIAN
NATIONAL
ANTI-DOPING
AGENCY



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

Nr.: 2384 /A.N.A.D.
DATA 18.06.2025

Nr. înregistrare

Nr. înregistrare 95/18.06.2025

ACORD COLECTIV DE MUNCĂ

încheiat între

**Agencia Națională Anti-Doping și
Sindicatul Angajaților din Aparatul de Lucru al Guvernului**

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, republicată, ale Convenției nr. 87 din 1948 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical și în conformitate cu dispozițiile legale prevăzute de:

- art. 487 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare,
- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare,
- 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,
- Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare,
- Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare,
- Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor de aplicare a Legii nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare,
- Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase,
- Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, republicată, cu modificările și completările ulterioare,
- Legea nr. 273/2004 privind procedura adopției, republicată, cu modificările și completările ulterioare,
- Legea nr. 283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ,
- Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare,
- Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici, 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,
- 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,

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





ROMANIAN
NATIONAL
ANTI-DOPING
AGENCY



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

- ministere, alte organe de specialitate ale administrației publice centrale, de instituțiile publice din subordinea acestora, precum și de prefecturi,
- Hotărârea Guvernului nr. 1364/2006 pentru aprobarea drepturilor și obligațiilor donatorilor de sânge,
 - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare,
 - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 26/2019 pentru modificarea și completarea unor acte normative,
 - Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare,
 - Legea nr. 167/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați,
 - art. 1.350 din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare,
 - Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și completările ulterioare,
 - Legea nr. 34/2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal,
 - Legea nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului,
 - 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,
 - Hotărârea Guvernului nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare,
 - Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici 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,
 - Ordinul ministrului muncii și securității sociale și ministrului sănătății nr. 2172/3829/2022 privind acordarea concediului de îngrijitor,
 - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2024 privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară, precum și reglementarea unor aspecte organizatorice,
 - Hotărârea Guvernului nr. 64/2025 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor art. V alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2024 privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară, precum și reglementarea unor aspecte organizatorice,
 - Legea nr. 310/2021 privind prevenirea și combaterea dopajului în sport;
 - Legea nr. 104/2008 privind prevenirea și combaterea producerii și traficului ilicit de substanțe dopante, cu modificările și completările ulterioare;
 - Hotărârea Guvernului nr. 1182/2022 privind aprobarea structurii organizatorice și a Regulamentului de organizare și funcționare ale Agenției Naționale Anti-Doping, cu modificările și completările ulterioare;





ROMANIAN
NATIONAL
ANTI-DOPING
AGENCY



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

se încheie prezentul ACORD COLECTIV DE MUNCĂ între următoarele părți:

1. **AGENȚIA NAȚIONALĂ ANTI-DOPING**, în calitate de angajator, denumită în continuare ANAD, cu sediul în București, Bd. Basarabiei nr. 37-39, sector 2, cod poștal 022103, tel/fax: 021 311 5541, e-mail contact@anad.gov.ro, reprezentată legal prin domnul **Ștefan ROHNEAN**, **președinte**, numit prin Decizia prim-ministrului nr. 148/17.02.2022

și

2. **SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI**, denumit în continuare SAALG, cu sediul în orș. Popești-Leordeni, Spl. Unirii nr. 9, bl. 9, sc. A, et. 6, ap. 41, județul Ilfov, cu personalitate juridică acordată prin sentința civilă nr. 34/18.01.2023 pronunțată de Judecătoria Cornetu, în dosarul 19325/1748/2022, în baza delegării reprezentativității Federației Naționale a Sindicatelor din Administrație la care este afiliat conform legii [adresa FNSA nr. 50 din 26.06.2023; FNSA este reprezentativă la nivelul sectorului de activitate „Administrație publică. Activități ale organizațiilor și organismelor extrateritoriale” în temeiul încheierii civile nr. 9 RZ/06.08.2024 pronunțate de Tribunalul București, în dosarul nr. 24398/3/2024, respectiv organizație sindicală îndreptățită la negociere, potrivit dispozițiilor art. 106 alin. (1) din Legea nr. 367/2022 și ale art. 22 coroborate cu dispozițiile art. 6 alin. (3) lit. b) din H.G. nr. 302/2022], reprezentat prin domnul **Noni-Emil IORDACHE**, președinte, pentru salariații **funcționari publici** din cadrul Agenției Naționale Anti-Doping.

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. - (1) Părțile semnatare recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea acordului colectiv, unic la nivelul ANAD, denumit în continuare Acord, și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia, în condițiile legislației aplicabile.

(2) ANAD recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, precum și libertatea de opinie a fiecărui membru SAALG, conform reglementărilor legale în vigoare.

(3) Potrivit prevederilor art. 487 alin. (1) din O.U.G. nr. 57/2019, prezentul Acord cuprinde dispoziții referitoare la:

- a) constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă;
- b) sănătatea și securitatea în muncă;
- c) programul zilnic de lucru;
- d) perfecționarea profesională;

e) alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale și la întărirea dialogului social.

(4) În situația în care intervin reglementări legale mai favorabile funcționarilor publici, acestea se aplică cu prioritate față de prevederile prezentului Acord.

Art. 2. - Clauzele prezentului Acord produc efecte asupra tuturor funcționarilor publici din cadrul ANAD.





ROMANIAN
NATIONAL
ANTI-DOPING
AGENCY



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

Art. 3. - (1) Presentul Acord se încheie pe o perioadă de 12 luni calculată de la data semnării, conform legii, poate fi modificat și/sau completat cu acte adiționale ca urmare a acordului de voință al părților, în condițiile legii.

(2) Orice modificare a conținutului prezentului Acord se face doar prin act adițional cu consimțământul ambelor părți și se aduce la cunoștință persoanelor interesate și publicului, în termen de 15 zile calendaristice de la data modificării, cu respectarea procedurii prevăzute la art. 27 alin. (4) din H.G. nr. 302/2022.

(3) Orice solicitare de modificare a prezentului Acord va fi formulată în scris și va fi depusă/transmisă la sediul celeilalte părți cu minimum 10 zile lucrătoare înainte de data propusă pentru negocierea acesteia de către părți.

(4) Modificările aduse Acordului produc aceleași efecte ca și Acordul, de la data înregistrării la sediul ANAD.

(5) La cererea SAALG, cu cel puțin 5 zile înaintea datei începerii negocierilor pentru modificarea prezentului Acord, ANAD va furniza, în condițiile art. 97-98 din Legea nr. 367/2022 și ale art. 22-30 coroborate cu art. 6 alin. (3) din H.G. nr. 302/2022, informațiile necesare în acest sens.

(6) Executarea Acordului este obligatorie pentru ambele părți. Neîndeplinirea obligațiilor asumate atrage răspunderea juridică a părților care se fac vinovate de aceasta.

(7) La negocierea, încheierea ori modificarea Acordului, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriilor opțiuni, cu condiția semnării de către terța parte a unui angajament de confidențialitate.

(8) ANAD va asigura intrarea în instituție, în conformitate cu regulamentul intern al ANAD, a eventualilor terți care, conform opțiunii SAALG, pot asista SAALG, potrivit prevederilor art. 28 alin. (3) din H.G. nr. 302/2022.

(9) Indiferent de schimbările survenite în ceea ce privește conducerea ANAD și/sau conducerea SAALG, în toate situațiile de reorganizare a celor două persoane juridice, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul Acord se transmit succesorilor în drepturi și obligații ai acestora rezultați din aceste operațiuni juridice, cu excepția cazului în care legea prevede altfel.

(10) În cazul în care, cu 3 zile înainte de încheierea exercițiului financiar, sau după caz, în termen de 5 zile după publicarea legii bugetului de stat pe anul următor, dacă acest eveniment nu are loc până la sfârșitul exercițiului financiar, nici una dintre părți nu inițiază demersuri pentru modificarea sau negocierea unui nou Acord, atunci prezentul Acord, cu modificările și completările ulterioare, se prelungește de drept pentru încă o perioadă de 12 luni.

Art. 4. - Presentul Acord se aduce la cunoștință publică din oficiu, prin afișare la sediul ANAD, în locurile special amenajate în acest scop, și pe pagina de internet a ANAD, prin publicarea lui la secțiunea dedicată informațiilor de interes public.

Art. 5. - (1) Interpretarea clauzelor prezentului Acord se face prin consens, în limitele dispozițiilor legale aplicabile.

(2) Dacă nu se realizează consensul, oricare dintre părți se poate adresa instanței judecătorești competente.

(3) Împuterniciții organelor de conducere ale ANAD, precum și ale SAALG vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate prevederile prezentului Acord.

Art. 6. - Presentul Acord încetează în cazurile prevăzute de art. 29 din H.G. nr. 302/2022, astfel:

a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu stabilesc altfel;

b) la data încetării activității autorității sau instituției publice, în condițiile prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare;

c) prin acordul părților;





ROMANIAN
NATIONAL
ANTI-DOPING
AGENCY



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

d) la data rămânării definitive a hotărârii instanței judecătorești privind constatarea nulității acordului colectiv.

Art. 7. - (1) ANAD consultă Comisia paritară în toate cazurile în care inițiază proiecte de acte normative, cu incidență asupra prevederilor prezentului Acord.

(2) În cazul în care ANAD se reorganizează, conducerea ANAD va informa și va consulta SAALG, în condițiile prevăzute de lege, pentru a se asigura o protecție corespunzătoare a funcționarilor publici.

(3) La cererea SAALG și cu acordul scris al membrilor acestuia, ANAD va reține și va vira SAALG, în contul indicat, cotizația de sindicat pe statele lunare de plată.

(4) Ori de câte ori va fi necesar, SAALG va comunica, în scris, ANAD schimbările survenite privind numărul de membri și componența nominală a acestora.

Art. 8. - Funcționarii publici, salariați ai ANAD, au obligația de a îndeplini în mod corespunzător toate sarcinile de serviciu, de a respecta dispozițiile superiorilor ierarhici și disciplina la locul de muncă, potrivit atât clauzelor prezentului Acord, cât și ale regulamentului de organizare și funcționare, fișei postului, ale regulamentului intern și a altor norme interne aplicabile, aprobate prin ordin al președintelui ANAD.

CAPITOLUL II. CONSTITUIREA ȘI FOLOSIREA FONDURILOR DESTINATE ÎMBUNĂTĂȚIRII CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Art. 9. - (1) Părțile semnatare se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea menținerii, în permanență, a unui climat de muncă corespunzător și îmbunătățirii condițiilor de muncă.

(2) ANAD va depune toate diligențele necesare pentru ca în proiectul de buget să fie prevăzute fonduri destinate menținerii și/sau îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă.

(3) Informațiile cu privire la fondurile alocate în condițiile alin. (2), precum și eventualele modificări vor fi comunicate SAALG, la solicitarea acestuia.

Art. 10. - ANAD va comunica, la solicitarea SAALG, modul de folosire a fondurilor destinate menținerii condițiilor la locul de muncă, potrivit legii.

Art. 11. - ANAD va face o evaluare anuală a condițiilor de muncă, cu scopul de a stabili măsurile de îmbunătățire a condițiilor de muncă, precum și modul de cheltuire a fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă.

Art. 12. - Părțile semnatare vor întreprinde demersuri în vederea respectării tuturor drepturilor reglementate prin actele normative în vigoare cu privire la condițiile de muncă, cu încadrarea în prevederile bugetare aprobate.

CAPITOLUL III. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 13. - (1) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:

a) măsurile prevăzute să vizeze ameliorarea condițiilor de muncă;

b) în elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, ANAD se consultă cu SAALG, precum și cu Comitetul de sănătate și securitate în muncă, constituit în condițiile Legii nr.

319/2006.





ROMANIAN
NATIONAL
ANTI-DOPING
AGENCY



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

(2) În vederea realizării obiectivelor prevăzute la aliniatul precedent, părțile vor asigura respectarea măsurilor prevăzute de Legea nr. 319/2006.

Art. 14. - (1) În vederea îndeplinirii obiectivelor prevăzute în articolul precedent, ANAD, ca angajator, trebuie să dețină o evaluare a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă, care să fie pusă la dispoziția SAALG spre consultare, în condițiile Legii nr. 319/2006.

(2) Pe baza evaluării prevăzute la alin. (1), ANAD întocmește planuri de prevenire și protecție, pentru care vor depune diligențele necesare prevederii resurselor financiare necesare, în condițiile Legii nr. 319/2006.

Art. 15. - Activitatea de sănătate și securitate la locul de muncă va fi coordonată de Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă (CSSM), constituit conform art. 183-185 din Legea 53/2003 și Legii nr. 319/2006.

Art. 16. - (1) ANAD va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății funcționarilor publici, 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) Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților sau ale altor cazuri de forță majoră, precum și a situațiilor în care este periclitată sănătatea sau viața unor persoane, fiecare funcționar public, indiferent de funcția sau de postul pe care îl ocupă, are obligația de a participa la toate acțiunile programate în acest domeniu.

Art. 17. - (1) Locurile de muncă pot fi cu condiții normale sau locuri de muncă cu condiții de muncă periculoase sau vătămătoare stabilite potrivit reglementărilor legale în vigoare.

(2) Sunt încadrate în condiții periculoase sau vătămătoare locurile de muncă stabilite pe baza criteriilor și metodologiei prevăzute de H.G. nr. 917/2017, respectiv H.G. nr. 250/1992.

Art. 18. - (1) Părțile sunt de acord că nicio măsură de sănătate și securitate a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de funcționarii publici.

(2) ANAD va asigura informarea, testarea și perfecționarea profesională a angajaților, cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă și situații de urgență.

(3) La angajarea unei persoane, aceasta va fi instruită și testată cu privire la riscurile pe care le presupune locul de muncă și normele de sănătate și securitate în muncă, pe care este obligată să le cunoască și să le respecte în procesul muncii, inclusiv prin mijloace electronice.

(4) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de sănătate și securitate în muncă, angajații vor fi instruiți în prealabil, în condițiile prevăzute la alin. (3).

(5) Acolo unde situația o impune, contravaloarea echipamentului de protecție și a celui de lucru se suportă integral de către ANAD.

Art. 19. - (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, conducerea ANAD va lua cel puțin următoarele măsuri, în limita posibilităților și a bugetului aprobat:

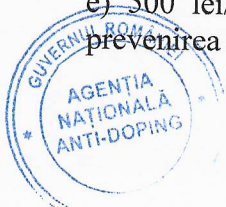
a) amenajarea ergonomică a locului de muncă, astfel încât să se respecte întocmai prevederile art. 2 și ale art. 6 din H.G. nr. 866/1996, coroborate cu prevederile art. 7 din Legea nr. 319/2006;

b) asigurarea condițiilor de mediu (microclimat, iluminat, zgomot etc.);

c) amenajarea anexelor sociale ale locului de muncă (grupuri sanitare, băi etc.);

d) organizarea de cursuri practice de prim-ajutor și de prevenire și gestionare a situațiilor de calamități determinate de cutremurele de pământ, susținute cu sprijinul unor specialiști în domeniile vizate;

e) 500 lei/salariat, prețul ochelarilor (lentile și/sau ramă ori lentile de contact) ce servesc la prevenirea sau corecția problemelor oftalmologice;



f) acolo unde este cazul, în raport cu obiectul de activitate al structurii respective, să asigure transportul în comun (STB și/sau Metrorrex) în interesul serviciului, prin achiziționarea de abonamente nenominale.

(2) ANAD se angajează să urmărească îmbunătățirea condițiilor de sănătate și securitate și va analiza posibilitatea de a asigura salariaților:

a) facilități de parcare în apropierea punctelor de lucru ale salariaților, pe bază de protocoale încheiate cu Complexul Sportiv Național "Lia Manoliu, după caz, contra cost sau gratuit;

b) facilități de parcare a bicicletelor și trotinetelor electrice, cu minim 10 de locuri, potrivit dispozițiilor art. 1 din Legea nr. 250/2020 privind parcare a bicicletelor în spații publice, în limita bugetului aprobat.

Art. 20. - (1) ANAD se obligă ca, cel puțin o dată pe an, să organizeze examinarea medicală gratuită a angajaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru activitatea aferentă postului pe care îl ocupă fiecare salariat, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Cheltuielile necesare examinării sunt suportate de ANAD.

(2) Funcționarii publici sunt obligați să se supună examinărilor medicale prevăzute la alin. (1).

(3) În cazul în care dispoziții legale speciale prevăd examinări medicale la termene mai scurte determinate de condițiile de la locurile de muncă se vor aplica aceste prevederi.

(4) Examinarea medicală a angajaților la angajare și ulterior, cel puțin o dată pe an, se face de către unități sanitare de specialitate.

Art. 21. - (1) Pentru persoanele care au obținut calificativul medical „apt cu recomandări” angajatorul va dispune măsuri suplimentare pentru protejarea sănătății acestora.

(2) În acord cu recomandările medicale prevăzute la alin. (1), ANAD va asigura mutarea funcționarilor publici în altă funcție publică vacantă sau cu repartizarea postului corespunzător funcției deținute de aceștia, după caz, ținând cont de posibilitățile instituției, la cererea motivată a funcționarului public aflat în situația medicală și cu aprobarea șefului structurii unde va fi mutat, în măsura în care nu este afectată organigrama, în condițiile legii.

Art. 22. - (1) Grupurile sensibile la riscuri specifice, cum ar fi femeile gravide, lăuzele sau femeile care alăptează, tinerii, precum și persoanele cu dizabilități, trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific.

(2) Alte drepturi specifice reglementate prin lege pot fi stabilite prin acte adiționale la prezentul Acord.

Art. 23. - ANAD se obligă să nu refuze angajarea sau menținerea în muncă a persoanelor cu dizabilități, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 24. - (1) ANAD va trata cu maximă seriozitate orice sesizare a salariaților privind hărțuirea la locul de muncă (*mobbing*), astfel cum este ea definită de Legea nr. 167/2020.

(2) ANAD se obligă să implementeze orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al instituției de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă, după consultarea SAALG.

(3) Orice salariat are dreptul de a fi asistat, la cerere, de către un reprezentant al SAALG al cărui membru este, în orice conflict ce apare în desfășurarea relațiilor de muncă.

Art. 25. - (1) ANAD se obligă ca în termen de cel mult 30 de zile de la semnarea prezentului Acord să identifice un salariat, funcționar public sau personal contractual, căruia să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

(2) În cazul în care se depășește termenul prevăzut la alineatul precedent, SAALG poate propune persoana care să aibă atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, iar ANAD se va pronunța asupra propunerii în termen de cel mult 10 zile calendaristice.

Art. 26. - În cazul unor accidente de muncă și boli profesionale suferite de funcționarii publici aflați în raporturi de serviciu cu ANAD, în situația în care se face dovada unor prejudicii care nu sunt acoperite prin prevederile Legii nr. 346/2002, în mod subsidiar și complementar, va opera răspunderea civilă, potrivit normelor de drept comun.

Art. 27. - (1) Pentru încurajarea unui stil de viață activ și sănătos, ANAD, pentru angajatorii proprii, suportă contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive în limitele și în condițiile prevăzute de Legea nr. 34/2023.

(2) În termen de cel mult 60 de zile de la data semnării prezentului Acord, ANAD va elabora regulamentul propriu privind decontarea abonamentelor prevăzute la alin. (1).

Art. 28. - (1) ANAD va finanța întreg ansamblul de activități legate de sănătatea și securitatea în muncă, potrivit obligațiilor ce îi revin din legislația din domeniu și din prezentul Acord.

(2) Cel puțin o dată pe an, părțile vor organiza și desfășura verificări privind respectarea normativelor, a normelor și a prevederilor referitoare la sănătatea și securitatea în muncă.

(3) ANAD se obligă să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare angajat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

Art. 29. - (1) ANAD va acorda, în condițiile Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, cu modificările și completările ulterioare, tichete de creșă.

(2) În perioada de fundamentare a proiectului de buget pentru anul următor, ANAD și SAALG vor negocia și vor stabili cuantumul acestor drepturi, respectiv bugetul alocat în acest sens, și vor decide de comun cu privire la unitatea emitentă.

CAPITOLUL IV. PROGRAMUL ZILNIC DE LUCRU

Art. 30. - (1) Timpul de muncă reprezintă perioada în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor ordinului de numire și ale legislației în vigoare.

(2) Durata normală a timpului de lucru este de 40 de ore pe săptămână, timp de 5 zile.

(3) Salariații ANAD au dreptul la două zile de repaus săptămânal, sâmbăta și duminica, precum și în zilele de sărbătoare legală.

(4) ANAD, cu consultarea, în prealabil, a SAALG poate stabili intervale orare diferite, determinate de situații excepționale, cum ar fi situațiile de urgență, de alertă sanitară sau pentru realizarea unor obiective de maximă urgență.

(5) ANAD se obligă și va dispune măsurile necesare pentru ca niciun salariat să nu fie nevoit să presteze un număr foarte mare de ore suplimentare.

Art. 31. - (1) Orele prestate la solicitarea angajatorului peste programul normal de lucru și în zilele nelucrătoare constituie muncă suplimentară.

(2) Salariații ANAD pot fi chemați să presteze muncă suplimentară numai cu consimțământul lor, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente.

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

Art. 32. - (1) Munca suplimentară se compensează conform legislației în vigoare.



ROMANIAN
NATIONAL
ANTI-DOPING
AGENCY



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

(2) Orele suplimentare se vor consemna ca ore lucrate suplimentar în raport cu timpul normal de lucru.

(3) Compensarea cu timp liber, plătit, se realizează cu precădere în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(4) În cazul în care compensarea nu se poate realiza conform alin. (3) și iar legislația în vigoare o permite, aceasta se realizează prin acordarea sporului pentru muncă suplimentară prevăzut de art. 21 din Legea nr. 153/2017.

Art. 33. - (1) Salariații al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții vor beneficia de drepturile prevăzute în legislația în vigoare.

(2) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22:00-06:00.

Art. 34. - (1) Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru, în condițiile prevăzute de lege.

(2) Salariații pot solicita, așa cum prevede Legea nr. 202/2002, formule flexibile de lucru, adică adaptarea programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

CAPITOLUL V. CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE

Art. 35. - (1) Toți angajații au dreptul, în condițiile legii, la concediu de odihnă anual plătit, la concedii medicale și la alte concedii reglementate de normele aferente în vigoare.

(2) Concediile de odihnă ale personalului din administrația publică sunt reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și de alte acte normative specifice și nu sunt condiționate de găsirea de către angajat a unui înlocuitor care să îi preia sarcinile pe durata efectuării concediului de odihnă.

(3) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare.

(4) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

(5) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, cu o durată de 21 sau 25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea lor în muncă, după cum urmează:

a) până la 10 ani - 21 zile lucrătoare,

b) peste 10 ani - 25 zile lucrătoare.

(6) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat în condițiile legii. Concediul de odihnă se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat într-un an calendaristic.

(7) În cazul în care ambii soți lucrează în cadrul ANAD, aceștia au dreptul la efectuarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(8) În cazul în care, salariatul are trimitere de la medicul specialist pentru a urma un tratament medical, pe baza trimiterii și a biletului de tratament, va beneficia de concediu de odihnă în perioada când are bilet indiferent de programarea concediului.

(9) În cazul în care o rudă sau o persoană care locuiește în aceeași gospodărie ca salariatul are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, acesta beneficiază de concediu de îngrijitor, prevăzut de Legea nr. 202/2002, în condițiile art. I pct. 24 din Legea nr. 283/2022, care nu poate fi mai mic de 10 zile și care nu poate depăși 25 de zile.

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



(11) La cererea salariatului, indemnizația de concediu de odihnă se plătește cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Art. 36. - (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat.

(2) Concediul de odihnă poate fi fracționat, la cererea angajatului, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 15 zile lucrătoare.

(3) 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, ANAD 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.

(4) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raporturilor juridice de serviciu, în condițiile legii.

Art. 37. - (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea angajatului pentru motive obiective, cu aprobarea superiorilor ierarhici.

(2) Conducerea ANAD 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, cel în cauză are 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. 38. - (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite sau de altă natură, angajații au dreptul la zile libere plătite, prevăzute de lege, care nu se includ în durata concediului de odihnă, în următoarele situații:

- a) la căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) la nașterea sau căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- c) în scopul participării la îngrijirea noului-născut tată copilului - 10 zile lucrătoare;
- d) la decesul soțului/soției 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;
- e) la controlul medical anual - o zi lucrătoare, salariatul având obligația prezentării ulterioare la direcția resurse umane a dovezii privind realizarea analizelor medicale;
- f) la donarea de sânge - o zi lucrătoare, în ziua donării;
- g) pentru consultații prenatale - până la 16 ore lucrătoare pe lună;
- h) fertilizare *in vitro*, acordat potrivit O.U.G. nr. 26/2019 - 3 zile lucrătoare;
- i) 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;
- j) chemări la Centrul Militar, pe bază de acte în caz de mobilizare/concentrare etc. - 1 zi lucrătoare.
- k) alte situații prevăzute de legislația în vigoare.

(2) Salariații au dreptul de a cere angajatorului o zi lucrătoare liberă, pe durata unui an calendaristic, pentru a verifica starea de sănătate a copilului lor.

(3) Acordarea zilelor libere se realizează astfel încât să nu fie afectată buna funcționare a structurii în care își desfășoară activitatea angajatul.

Art. 39. - În plus față de cele prevăzute la art. 38, ANAD poate acorda:

- a) o zi liberă plătită pentru efectuarea evaluărilor impuse de obținerea atestatului de adoptator;
- b) o zi liberă plătită pentru efectuarea evaluărilor anuale impuse persoanelor care au obținut atestat de adoptator;
- c) 40 de ore libere plătite pentru realizarea potrivirii practice, altele decât cele prevăzute de art. 54 din Legea nr. 273/2004.



ROMANIAN
NATIONAL
ANTI-DOPING
AGENCY



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

Art. 40. - Salariații nevăzători și cei încadrați în grade de invaliditate beneficiază de drepturile de concediu de odihnă suplimentar, după cum urmează:

- a) salariații nevăzători au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 6 zile lucrătoare,
- b) salariații încadrați în grade de invaliditate au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare.

Art. 41. - (1) În afara concediului de odihnă, respectiv a concediului de odihnă suplimentar prevăzut la art. 40, funcționarii publici care lucrează în condiții periculoase sau vătămătoare de muncă au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă suplimentar, conform prevederilor Capitolului II din H.G. nr. 250/1992, cu modificările și completările ulterioare.

(2) La nivelul ANAD, durata concediului de odihnă suplimentar este de 10 zile lucrătoare.

Art. 42. - (1) Pentru rezolvarea unor situații personale definite de lege, angajații au dreptul la concedii fără plată, cu respectarea legislației în vigoare.

(2) Angajații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii de studii/formare profesională, ce se pot acorda cu sau fără plată, în condițiile legii.

Art. 43. - (1) Funcționarii publici au dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, cu condiția informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3) Angajatorul și funcționarii publici stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

CAPITOLUL VI. PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ

Art. 44. - (1) Formarea profesională a salariaților ANAD implică procesul de instruire de tip formare continuă, destinat dezvoltării de competențe și abilități determinate, în vederea îmbunătățirii calității activităților profesionale individuale.

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

(3) Prin sintagma „formare specializată” se înțelege formarea profesională destinată dezvoltării acelor competențe și aptitudini necesare exercitării unei funcții cu un nivel ridicat de complexitate și care necesită abilități și aptitudini specifice, desfășurată într-un cadru organizat, pe o durată de timp relativ extinsă, cu grupuri-țintă definite și constituite limitativ, de regulă pe bază de selecție și tratând o tematică multiplă, corelată într-o succesiune logică și axată pe atingerea scopului principal.

(4) Modalitățile de realizare a formării profesionale a funcționarilor publici sunt:

- a) programe de formare organizate și desfășurate de către furnizorii de formare profesională, finalizate cu certificat de participare sau, după caz, diplomă de absolvire;





ROMANIAN
NATIONAL
ANTI-DOPING
AGENCY



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

- b) programe de formare organizate și desfășurate sau, după caz, aprobate de angajatori în cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- c) programe de formare organizate și desfășurate în cadrul implementării de proiecte cu finanțare externă;
- d) alte forme de pregătire profesională prevăzute de lege.

Art. 45. - (1) La nivelul ANAD, se stabilesc programele anuale privind formarea profesională, ținând seama de cel puțin următoarele:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare, cheltuielile pentru această activitate a angajaților urmând să fie suportate de ANAD;
- b) personalul care urmează într-un an calendaristic programe de formare organizate în țară sau în străinătate, cu o durată cumulată mai mare de 90 de zile, este obligat să se angajeze în scris că va lucra în ANAD o perioadă determinată, proporțional cu numărul zilelor de formare; personalul care s-a angajat în scris că va lucra în ANAD pentru o perioadă determinată și nu își respectă angajamentul este obligat la restituirea sumelor, în condițiile legii.

(2) Planul anual de perfecționare profesională va fi adus la cunoștința tuturor salariaților în termen de 5 zile de la adoptare, prin comunicarea pe adresele de e-mail și prin postarea pe Intranet, la secțiunea dedicată.

Art. 46. - (1) Planul anual de perfecționare profesională se întocmește astfel încât să fie asigurată utilizarea eficientă a bugetului stabilit pentru instruire, necesitățile perfecționării identificate de compartimentele din cadrul ANAD și, respectiv să se asigure utilizarea echilibrată a resurselor financiare alocate, păstrarea proporțiilor între diferitele compartimente și specificul activității, după stabilirea sumelor ce pot fi folosite în acest sens prin bugetul ANAD alocat formării profesionale.

(2) La stabilirea planului anual de perfecționare profesională se pot utiliza situații statistice existente în ultimii 2 ani și vor avea prioritate acele programe care vin direct în întâmpinarea nevoilor de formare stabilite, cu durată scurtă și aplicabilitate imediată, în îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

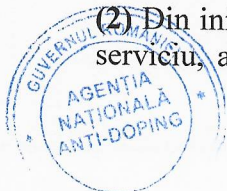
Art. 47. - Planul anual de perfecționare profesională, avizat conform art. 13 alin. (1) lit. b) din H.G. 302/2022 de către Comisia paritară legal constituită la nivelul ANAD, conține măsurile necesare pentru asigurarea accesului la instruire a tuturor categoriilor de personal, în mod echitabil, prioritar, în conformitate cu obiectivele instituției, obiectivele postului și cu activitățile din fișa postului.

CAPITOLUL VII. ALTE MĂSURI DECÂT CELE PREVĂZUTE DE LEGE REFERITOARE LA PROTECȚIA CELOR ALEȘI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE SAALG ȘI LA ÎNTĂRIREA DIALOGULUI SOCIAL

Art. 48. - ANAD are obligația asigurării protecției stabilite de Legea nr. 367/2022 și Legea nr. 53/2003 pentru reprezentanții aleși în organele de conducere ale SAALG.

Art. 49 - (1) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, reprezentanților aleși în Biroului Executiv și ai membrilor Comisiei de Cenzori din cadrul SAALG nu li se poate modifica/înceta raportul de serviciu pentru motive care privesc apartenența la sindicat sau activitatea sindicală și nici pentru motive neimputabile lor, decât cu consimțământul scris al acestora ori al Biroului Executiv al SAALG.

(2) Din inițiativa sa, ANAD nu poate dispune modificarea/încetarea și/sau desfacerea raportului de serviciu, atât ale reprezentanților aleși în Biroului Executiv al SAALG, cât și ale membrilor de





ROMANIAN
NATIONAL
ANTI-DOPING
AGENCY



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

sindicat, din inițiativa sa, pentru motive care privesc activitatea sindicală, astfel de hotărâri fiind incompatibile cu Convenția nr. 87/1948.

(3) Sunt exceptați de la aplicarea prevederilor alin. (1) cei care au fost revocați din funcțiile sindicale de conducere deținute pentru încălcarea prevederilor statutare sau legale.

(4) Pe perioada în care persoana aleasă în organele de conducere este salarizată de SAALG sau conform prevederilor Acordurilor colective în vigoare, raportul de serviciu se suspendă, iar aceasta își păstrează funcția și locul de muncă avute anterior, precum și vechimea în muncă respectiv în specialitate, în condițiile legii. Pe postul acesteia poate fi încadrată o altă persoană numai cu raport de serviciu pe perioadă determinată.

(5) La revenirea în postul avut anterior persoanei aflate în situația prevăzută la alin. (4) i se va asigura un salariu care nu poate fi mai mic decât cel ce putea fi obținut în condiții de continuitate în acel post, cu respectarea prevederilor legale privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Art. 50. - (1) Membrii Biroului Executiv al SAALG, care lucrează în ANAD în calitate de funcționari publici/personal contractul, au dreptul la reducerea programului lunar cu 2 zile pentru activități sindicale, plătite, în condițiile art. 38 din Legea nr. 367/2022.

(2) Cererea de reducere a programului de lucru conform alin. (1) se avizează de președintele SAALG, care confirmă implicarea membrului Biroului Executiv într-o activitate sindicală.

(3) Componența Biroului Executiv al SAALG și orice modificare a acesteia va fi adusă la cunoștință conducerii ANAD.

Art. 51. - De comun acord, anual, ANAD și SAALG vor permite funcționarilor publici membri de sindicat să urmeze cursuri de pregătire pe teme de relații de muncă, organizate de federația sindicală la care sunt afiliați, fără să suporte cheltuielile acestor cursuri și fără plata drepturilor salariale.

Art. 52. - ANAD recunoaște dreptul reprezentanților SAALG de a verifica, în condițiile legii, modul în care sunt respectate drepturile funcționarilor publici prevăzute în prezentul Acord.

Art. 53. - (1) ANAD și reprezentanții SAALG își vor comunica reciproc și în timp util toate problemele de interes reciproc din domeniul raporturilor de serviciu.

(2) Pentru corecta evidență a ANAD și a SAALG, compartimentul resurse umane comunică, lunar, până în 5 ale fiecărei luni, pentru luna anterioară, fluctuația de personal (încetări/ angajări/ pensionări/ decese, suspendări/ mutări/ transferuri), iar SAALG comunică, lunar, lista persoanelor care au dobândit calitatea de membru de sindicat și lista celor care nu mai au calitatea de membru de sindicat.

(3) La încetarea raportului de serviciu al unei persoane care are calitatea de membru al SAALG, prin grija compartimentului de resurse umane, în nota de lichidare se introduce și viza SAALG pentru a certifica faptul că salariatul și-a închis obligațiile financiare către acesta.

Art. 54. - ANAD are obligația să pună la dispoziția conducerii SAALG, pentru documentare și analize statistice, date cu privire la salarizarea personalului, sancțiuni, promovări, execuția bugetară la anumite perioade, obiectivele instituției etc.

Art. 55. - (1) ANAD și SAALG se recunosc ca parteneri permanenți de dialog social.

(2) La solicitarea SAALG, trimestrial, poate avea loc o întâlnire între reprezentanții SAALG și conducerea ANAD, ca semnatori ai prezentului Acord, pentru a analiza și decide asupra problemelor de interes pentru fiecare parte. Fiecare parte va informa cu 5 zile lucrătoare înainte asupra problemelor ce urmează a fi abordate.

(3) Președintele SAALG sau înlocuitorul de drept al acestuia va participa, ca invitat, la ședințele de conducere ale instituției care privesc orice aspect reglementat prin prezentul Acord.





ROMANIAN
NATIONAL
ANTI-DOPING
AGENCY



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

(4) Inițierea unor proiecte de acte administrative cu privire la adoptarea unor măsuri organizatorice la nivelul instituției, inclusiv cele referitoare la acordarea drepturilor bănești ale salariaților, se va face numai cu consultarea SAALG, în condițiile legii.

Art. 56. - SAALG își va desemna reprezentanții în Comisia de disciplină, în Comisia paritară, în comisiile de concurs și în comisiile de soluționare a contestațiilor, în condițiile legii.

Art. 57. - (1) Compartimentul de resurse umane al ANAD, în termen de cel mult 60 de zile calendaristice de la încheierea prezentului Acord, întocmește lista cu funcționarii publici care îndeplinesc condițiile prevăzute de art. 1 din Legea nr. 391/2004 privind Semnul onorific Răsplata Muncii în Serviciul Public, actualizată. Președintele ANAD înaintează secretarului general al Guvernului propunerea de conferire a Semnului onorific Răsplata Muncii în Serviciul Public pentru salariații din ANAD și spre informare, concomitent, și SAALG.

(2) Compartimentul de resurse umane al ANAD, în termen de 60 de zile calendaristice de la încheierea prezentului Acord, întocmește lista cu funcționarii publici care pot face obiectul propunerii de acordare a Ordinului și Medaliei Naționale Pentru Merit, instituite prin O.U.G. nr. 104/2000 privind reînstituirea Ordinului și Medaliei Naționale Pentru Merit, cu modificările și completările ulterioare, respectiv, ulterior, întocmește lista cu funcționarii publici care pot face obiectul propunerii de acordare a Ordinului, Crucii și Medaliei Naționale Serviciul Credincios prevăzut de O.U.G. nr. 105/2000 privind reînstituirea Ordinului, Crucii și Medaliei Naționale Serviciul Credincios. Lista se comunică, spre informare, concomitent, și SAALG.

(3) Salariații care se pensionează și au vechime în ANAD mai mare de 15 ani vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată, cu mențiuni personalizate.

(4) Compartimentul de resurse umane al ANAD, analizează și identifică și alte modalități de recompensare a salariaților ANAD pe care le va înainta conducerilor ANAD și SAALG.

(5) Ziua Funcționarului public stabilită prin Legea nr. 145/2016 va fi sărbătorită prin activități stabilite de comun acord.

Art. 58. - (1) ANAD se angajează să pună la dispoziția SAALG un avizier pentru informare.

(2) La cererea SAALG, ANAD poate pune la dispoziție, cu titlu gratuit, nu mai mult de două ori pe lună în afara programului de lucru, sălile de ședință și infrastructura IT pentru realizarea unor activități ale SAALG, în măsura în care ANAD nu are programate activități proprii.

Art. 59. - (1) În situația în care înalții funcționari publici sau funcționarii publici care au calitatea de ordonatori de credite sunt aleși în organele de conducere a organizațiilor sindicale, aceștia au obligația ca în termen de 15 zile de la alegerea în organele de conducere ale organizațiilor sindicale să opteze pentru una dintre cele două funcții. În cazul în care funcționarul public optează pentru desfășurarea activității în funcția de conducere în organizațiile sindicale, raporturile de serviciu ale acestuia se suspendă pe o perioadă egală cu cea a mandatului în funcția de conducere din SAALG.

(2) Funcționarii publici, alții decât cei prevăzuți la alin. (1), pot deține simultan funcția publică și funcția neremunerată în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, cu obligația respectării regimului incompatibilităților și al conflictelor de interese care le este aplicabil.

(3) Perioada suspendării în condițiile alin. (1) constituie vechime în muncă și în specialitate, în condițiile legii.

(4) ANAD, în calitatea sa de angajator, nu poate verifica activitatea sindicală și nici actele care decurg din această activitate.

Art. 60. - Conducerea SAALG are acces cu prioritate, în măsura posibilităților, la conducerea ANAD, pentru rezolvarea problemelor urgente privind activitatea sindicală.





ROMANIAN
NATIONAL
ANTI-DOPING
AGENCY



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

Art. 61. - În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, SAALG și ANAD au obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul ANAD și să asigure funcționarea acestuia în cazul în care sunt urgențe.

CAPITOLUL VIII. DISPOZIȚII FINALE

Art. 62. - (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă, cu respectarea prevederilor legii, ale prezentului Acord, ale regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor funcționarilor publici și membrilor de sindicat.

(2) Pentru crearea și menținerea unui mediu de muncă care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, prin prezentul Acord se convine ca plângerile individuale ale angajaților să fie soluționate pe cale amiabilă.

(3) Plângerile angajaților în justiție sau către SAALG nu pot constitui motiv de modificare a raporturilor de serviciu.

(4) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor prezentului Acord, semnarii Acordului vor semna aceste probleme Comisiei paritare în vederea soluționării.

(5) Nerespectarea prevederilor prezentului Acord duce SAALG în situația declanșării conflictului de muncă, în conformitate cu prevederile legale.

Art. 63. - (1) Părțile pot conveni să realizeze acțiuni comune ANAD - SAALG pentru organizarea de activități cultural-sociale.

(2) Părțile vor conveni să susțină prin toate mijloacele și la toate nivelurile dreptul la majorarea salarială, în condițiile legii.

(3) Părțile semnare ale Acordului recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru angajați, dreptul la libertatea de opinie, în condițiile legii.

(4) La acordarea recompenselor, primelor și sporurilor prevăzute de lege este interzisă orice formă de discriminare pe criteriul apartenenței sindicale.

(5) La angajarea funcționarilor publici, precum și la stabilirea salariului nu pot fi făcute discriminări pe criterii politice, apartenența sindicală, etnice, religioase, de vârstă, sex, orientare sexuală, de stare materială sau de rudenie.

Art. 64. - Prezentul Acord colectiv se încheie în trei exemplare în original, câte unul pentru fiecare parte semnatară și unul pentru Comisia paritară, cu aceeași putere juridică.

Încheiat astăzi 18.06.2025 în două exemplare originale.

PĂRȚILE SEMNATARE

AGENȚIA NAȚIONALĂ ANTI-DOPING

SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN
APARATUL DE LUCRU AL
GUVERNULUI

PRESEDINTE
ȘTEFAN ROȘNEAN



PRESEDINTE
NONI-EMIL IORDACHE





ROMANIAN
NATIONAL
ANTI-DOPING
AGENCY



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

AVIZAT,

Secretar General
Rodica-Maria PICU

Servicul Economic și Resurse Umane
Anda-Magdalena MÎNZĂLESCU
Șef serviciu

Compartimentul Juridic și Contencios
Maria-Andreea DAMIAN
Consilier juridic

