



**DLAF** LUPA  
ANTIFRAUDA  
FIGHT  
AGAINST FRAUD

C.P. NR. 13/20.05.2026

DEPARTAMENTUL PENTRU  
LUPA ANTIFRAUDA - DLAF



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN  
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

SAALG NR SAALG 223/20.05.2026

1277  
20.05.2026

## ACORD COLECTIV DE MUNCĂ

încheiat între

**Departamentul pentru lupta antifraudă – DLAF 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:

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, (art. 487)
- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată 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. 1.425/2006 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. 1.066/2008 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,





**DLAF** LUPȚA  
ANTIFRAUDA  
FIGHT  
AGAINST FRAUD

DEPARTAMENTUL PENTRU  
LUPȚA ANTIFRAUDA - DLAF



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN  
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

- 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 ministere, alte organe de specialitate ale administrației publice centrale, de instituțiile publice din subordinea acestora, precum și de prefecturi,
- Hotărârea Guvernului nr. 1.364/2006 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 nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor
- 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,
- Legea nr. 24/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate
- Art. 1.350 din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, 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. 1.028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare,
- Ordinul președintelui A.N.F.P. 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,





**DLAF** LUPA  
ANTIFRAUDA  
FIGHT  
AGAINST FRAUD

DEPARTAMENTUL PENTRU  
LUPA ANTIFRAUDA - DLAF



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN  
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

- 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,
- Ordonanța de urgență nr. 7/2026 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru adoptarea unor măsuri pentru creșterea capacității financiare a unităților administrativ-teritoriale
- 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,
- Hotărârea Guvernului nr. 738 din 20 iulie 2011 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al Departamentului pentru lupta antifraudă - DLAF, cu modificările și completările ulterioare,
- Legea nr. 61/2011 privind organizarea și funcționarea Departamentului pentru lupta antifraudă – DLAF.

se încheie prezentul **ACORD COLECTIV DE MUNCĂ** între următoarele părți:

1. **DEPARTAMENTUL PENTRU LUPA ANTIFRAUDĂ - DLAF**, în calitate de angajator, denumit în continuare DLAF, cu sediul în București, Bd. Regina Elisabeta nr. 3, sector 3, reprezentat prin șeful DLAF, cu rang de secretar de stat, domnul **Bogdan Ionuț DINȚOI**, numit în funcție prin Decizia Prim-ministrului nr.270/2019

și

1. **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.9RZ/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 președinte, domnul **Noni-Emil IORDACHE**,

pentru salariații *funcționari publici* din cadrul Departamentului pentru lupta antifraudă - DLAF.





**DLAF** LUPȚA  
ANTIFRAUDA  
FIGHT  
AGAINST FRAUD

DEPARTAMENTUL PENTRU  
LUPȚA ANTIFRAUDA – DLAF



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN  
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

## 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 DLAF, denumit în continuare Acord, și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia, în condițiile legislației aplicabile.

**(2)** DLAF 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 DLAF.

**Art. 3 - (1)** Prezentul Acord se încheie pe o perioadă de 12 luni calculată de la data semnării, conform legii, și 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 DLAF.

**(5)** La cererea SAALG, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înaintea datei începerii negocierilor pentru modificarea prezentului Acord, DLAF 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.





**DLAF** LUPA  
ANTIFRAUDA  
FIGHT  
AGAINST FRAUD

DEPARTAMENTUL PENTRU  
LUPA ANTIFRAUDA - DLAF



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN  
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

(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 agreeat de ambele părți și a prezentării dovezii delegării/asistenței.

(8) DLAF va asigura intrarea în instituție, în conformitate cu regulamentul intern al DLAF, a eventualilor terți care, conform opțiunii SAALG, pot asista SAALG, în condițiile alin.(7) și potrivit prevederilor art. 28 alin. (3) din H.G. nr. 302/2022.

(9) Indiferent de schimbările survenite în ceea ce privește conducerea DLAF 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 lucrătoare înainte de încheierea exercițiului financiar, sau după caz, în termen de 5 zile lucrătoare 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 pentru încă o perioadă de 12 luni, cu excepția situațiilor când prin lege se interzice acest lucru.

**Art. 4** - Prezentul Acord se aduce la cunoștință publică din oficiu, prin afișare la sediul DLAF, în locurile special amenajate în acest scop, și pe pagina de internet a DLAF, conform legii.

**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 DLAF, precum și ale SAALG vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate prevederile prezentului Acord.

**Art. 6** - Prezentul Acord încetează în cazurile prevăzute de art. 29 din H.G. nr. 302/2022.

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

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

**Art. 8** - Funcționarii publici, salariați ai DLAF, 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 Regulamentului de organizare și funcționare al DLAF, aprobat prin H.G. nr. 738/2011,





**DLAF** LUPȚA  
ANTIFRAUDA  
FIGHT  
AGAINST FRAUD

DEPARTAMENTUL PENTRU  
LUPȚA ANTIFRAUDA - DLAF



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN  
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

prezentului Acord, regulamentului intern, fișei postului și altor norme interne aplicabile, aprobate prin ordin al șefului DLAF.

## CAPITOLUL II. CONSTITUIREA ȘI FOLOSIREA FONDURILOR DESTINATE ÎMBUNĂȚĂȚIRII 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)** DLAF va depune toate diligentele necesare pentru ca în proiectul de buget să fie prevăzute fonduri destinate menținerii și/sau îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, precum și efectuării controlului anual de medicina muncii.

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

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

**Art. 11 - (1)** Reprezentanții DLAF și ai SAALG vor face o evaluare anuală a condițiilor de muncă, cu scopul de a stabili măsurile de îmbunătățire a acestora.

**(2)** Concluziile și recomandările făcute în urma evaluării prevăzute la alin. (1) vor fi înaintate în scris conducerii DLAF, prin depunerea la Registratura instituției. Acestea sunt obligatorii pentru conducerea DLAF și vor fi asumate sau, după caz, implementate în termen de cel mult 60 de zile.

**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:

- măsurile prevăzute să vizeze ameliorarea condițiilor de muncă;
- în elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă DLAF se consultă cu SAALG precum și cu Comitetul de sănătate și securitate în muncă, constituit în condițiile Legii nr. 319/2006.

**(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, DLAF, 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), DLAF întocmește planuri de prevenire și protecție compuse din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, pentru care va depune diligențele necesare prevederii resurselor financiare necesare, în condițiile Legii nr. 319/2006.

**(3)** DLAF va întreprinde demersuri pentru a se asigura că măsurile prevăzute la alin. (2) sunt aplicate în vederea asigurării îmbunătățirii condițiilor de muncă, în mod real și efectiv.

**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)** DLAF 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 prevenirea sau înlăturarea efectelor calamităților sau ale altor cazuri de forță majoră, precum și a situațiilor în care este periclitate 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.

**(3)** Pentru locurile de muncă din cadrul DLAF pentru care s-a stabilit, conform legii, că sunt locuri de muncă cu condiții vătămătoare, angajatorul este obligat să acorde funcționarilor toate drepturile prevăzute de lege.

**(4)** DLAF se va asigura că toți angajații beneficiază de un tratament egal și nediscriminatoriu în stabilirea și acordarea drepturilor salariale, precum și a celorlalte drepturi aferente condițiilor vătămătoare.

**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)** DLAF va asigura informarea 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.





**DLAF** LUPȚA  
ANTIFRAUDA  
FIGHT  
AGAINST FRAUD

DEPARTAMENTUL PENTRU  
LUPȚA ANTIFRAUDA - DLAF



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN  
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

(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 condițiile prevăzute la alin. (3).

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

(6) DLAF acordă angajaților, în mod gratuit, materiale igienico-sanitare.

(7) DLAF va asigura, zilnic, în cantități suficiente, următoarele materiale igienico-sanitare: săpun, prosoape de hârtie, hârtie igienică, spirt sau dezinfectanți, măști de protecție a căilor respiratorii.

(8) DLAF va asigura existența unei truse de prim ajutor la fiecare dintre etajele imobilului ocupate de DLAF și va lua toate măsurile necesare pentru verificarea conținutului acestuia și, după caz, completarea materialelor de consum.

**Art. 19 - (1)** În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, conducerea DLAF 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 optime de mediu (microclimat, iluminat, zgomot etc.);

c) asigurarea amenajării și a igienizării periodice a 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) decontarea, în limita sumei de 500 lei/salariat, a contravalorii prețului ochelarilor (lentile și/sau ramă ori lentile de contact) ce servesc la prevenirea sau corecția problemelor oftalmologice, în condițiile prevăzute de H.G. nr. 64/2025;

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

(2) DLAF se angajează să urmărească îmbunătățirea condițiilor de sănătate și securitate și va asigura salariaților:

a) facilități de parcare, pe bază de protocoale încheiate cu Primăria Municipiului București sau Primăria Sectorului 3, după caz, contra cost sau gratuit, în funcție de condițiile obținute prin protocoalele încheiate;

b) facilități de parcare a bicicletelor și trotinetelor electrice, cu minim 25 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)** DLAF, în calitate de angajator 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 DLAF.





**DLAF** LUPȚA  
ANTIFRAUDA  
FIGHT  
AGAINST FRAUD

DEPARTAMENTUL PENTRU  
LUPȚA ANTIFRAUDA - DLAF



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN  
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

- (2) În vederea îndeplinirii obligației prevăzute la alin. (1), DLAF va depune diligențe, în condițiile legii, ca în contractul de prestare a serviciilor de medicina muncii să fie negociată includerea altor servicii medicale.
- (3) Funcționarii publici sunt obligați să se supună examinărilor medicale prevăzute la alin. (1).
- (4) 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.
- (5) 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), DLAF va asigura mutarea funcționarilor publici în altă funcție publică vacantă sau cu repartizarea postului corespunzător funcției deținute de funcționarul public, după caz, ținând cont de posibilitățile instituției, la cererea motivată a funcționarului 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 -** DLAF 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)** DLAF va trata cu maximă seriozitate și va dispune începerea verificărilor (în cel mult 3 zile lucrătoare de la depunere) și soluționarea cu celeritate a oricărei sesizări a salariaților privind hărțuirea morală la locul de muncă (*mobbing*), astfel cum este ea definită de Legea nr. 167/2020.

(2) Niciun angajat nu va fi hărțuit, sancționat, concediat sau discriminat, direct ori indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauza apartenenței sale la sindicat.

(3) DLAF 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 informarea și consultarea SAALG.

(4) În cazul în care sesizarea este îndreptată împotriva șefului ierarhic superior al funcționarului care a făcut sesizarea, DLAF, cu informarea și consultarea SAALG, va lua măsuri adecvate pentru a asigura protecția acestuia din urmă.





**DLAF** LUPȚA  
ANTIFRAUDA  
FIGHT  
AGAINST FRAUD

DEPARTAMENTUL PENTRU  
LUPȚA ANTIFRAUDA - DLAF



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN  
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

(5) 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** - DLAF va dispune măsuri pentru repartizarea, prin fișa postului, a atribuțiilor în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în sarcina unuia dintre salariați.

**Art. 26** - (1) Pentru încurajarea unui stil de viață activ și sănătos, DLAF va suporta, pentru angajații proprii, contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic, în limitele și în condițiile prevăzute de Legea nr. 34/2023.

**Art. 27** - (1) DLAF va face diligențe pentru a finanța în limita bugetului 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) DLAF se obligă, după caz, să asigure la sediul DLAF condițiile necesare realizării de către fiecare angajat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

**Art. 28** - DLAF va acorda anual, în condițiile Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, cu modificările și completările ulterioare, tichete de creșă.

#### CAPITOLUL IV. PROGRAMUL ZILNIC DE LUCRU

**Art. 29** - (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, fișei postului 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 DLAF au dreptul la două zile de repaus săptămânal, sâmbăta și duminica, precum și în zilele de sărbătoare legală.

(4) DLAF, 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) DLAF se obligă și va dispune măsurile necesare pentru ca niciun salariat să nu fie nevoit să presteze un număr mare de ore suplimentare prin distribuirea, în mod echitabil, a sarcinilor de serviciu pentru funcționarii încadrați în cadrul aceleiași structuri, în special în situațiile în care, prin vacantarea unui post, atribuțiile aferente acestuia trebuie delegate altor funcționari.





**DLAF** LUPA  
ANTIFRAUDA  
FIGHT  
AGAINST FRAUD

DEPARTAMENTUL PENTRU  
LUPA ANTIFRAUDA - DLAF



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN  
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

**Art. 30 - (1)** Orele prestate la solicitarea angajatorului peste programul normal de lucru și în zilele nelucrătoare constituie muncă suplimentară.

(2) Salariații DLAF 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. 31 - (1)** Munca suplimentară se compensează conform legislației în vigoare.

(2) Orele suplimentare se vor consemna ca ore lucrute 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 legislația în vigoare o permite, aceasta se realizează prin acordarea sporului pentru muncă suplimentară prevăzut de art. 21 din Legea nr. 153/2017.

**Art. 32 - (1)** Salariații au dreptul de a solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru, în condițiile prevăzute de lege.

(2) Salariații pot solicita, în condițiile legii, formule flexibile de lucru, respectiv 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.

(3) Aprobarea solicitărilor prevăzute la alin. (2) se va face nediscreționar, cu asigurarea unui tratament egal și nediscriminatoriu tuturor angajaților.

## CAPITOLUL V. CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE

**Art. 33 - (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, aceasta fiind obligația șefului ierarhic superior.

(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.





**DLAF** LUPȚA  
ANTIFRAUDA  
FIGHT  
AGAINST FRAUD

DEPARTAMENTUL PENTRU  
LUPȚA ANTIFRAUDA - DLAF



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN  
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

- (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 DLAF, 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 cu salariatul are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, acesta beneficiază, la cerere, de concediu de îngrijitor, conform Legii nr. 202/2002, în condițiile art. I pct. 24 din Legea nr. 283/2022, care nu poate fi mai mic de 5 zile și care nu poate depăși 25 de zile într-un an calendaristic.
- (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 convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă ori 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. 34 - (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 10 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, DLAF 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.

**Art. 35 - (1)** Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea angajatului pentru motive obiective, cu aprobarea superiorilor ierarhici.

- (2) Conducerea DLAF 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. 36 - (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 tatăl 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) De asemenea, angajații au dreptul la o zi pe an pentru îngrijirea sănătății copilului, în condițiile legii.

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

**Art. 37 – (1)** În plus față de cele prevăzute la art. 36, DLAF poate acorda:

- a) o zi liberă plătită cu ocazia zilei de 8 martie, cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru;
- b) o zi liberă plătită cu ocazia zilei de 19 noiembrie, cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru;
- c) o zi liberă plătită pentru efectuarea evaluărilor anuale impuse persoanelor care au obținut atestat de adoptator;
- d) 40 de ore libere plătite pe an pentru realizarea potrivirii practice, altele decât cele prevăzute de art. 54 alin. (1) din Legea nr. 273/2004;
- e) o zi liberă plătită în luna aferentă zilei de naștere, cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru;
- f) 2 ore libere plătite, vinerea, pentru activități sportive, cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru;

(2) În condițiile legii și ale Regulamentului Intern al DLAF, funcționarii publici pot absenta de la muncă în cazuri de urgență familială cauzate de boală sau de accident, dacă informează angajatorul și recuperează orele lipsă. Absența nu poate depăși 10 zile lucrătoare pe an, iar modalitatea de recuperare se stabilește de comun acord cu angajatorul.

**Art. 38 (1)** DLAF are obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maxim 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale.





**DLAF** LUPȚA  
ANTIFRAUDA  
FIGHT  
AGAINST FRAUD

DEPARTAMENTUL PENTRU  
LUPȚA ANTIFRAUDA - DLAF



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN  
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

(2) În baza recomandării medicului de familie, salariată gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al DLAF.

(3) Salariatele care beneficiază de dispozițiile alin. (1) sunt obligate să facă dovada că au efectuat controalele medicale pentru care s-au învoit.

(4) La solicitarea comitetului de sănătate și securitate a muncii, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

**Art. 39 (1)** Pe lângă concediu paternal prevăzut la art. 36 alin. (1) lit. c) din prezentul Acord, tatăl are dreptul la un concediu de cel puțin două luni din perioada totală a concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului, în conformitate cu dispozițiile art. 11 lit. a) din OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare. De acest drept beneficiază și mama, în situația în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creșterea copilului.

(2) În cazul decesului părintelui aflat în concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului, celalalt părinte, la cererea sa, beneficiază de concediul rămas neutilizat la data decesului.

**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 prevăzut la art. 33, 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 Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, cu modificările și completările ulterioare.

(2) La nivelul DLAF, durata concediului de odihnă suplimentar este de 5 zile lucrătoare, în condițiile legii.

**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.

## CAPITOLUL VI. PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ





**Art. 43 - (1)** Formarea profesională a salariaților DLAF 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:

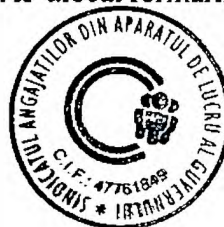
- a) programe de formare organizate și desfășurate de către furnizorii de formare profesională, finalizate cu certificat de participare sau, după caz, diplomă de absolvire;
- b) programe de formare organizate și desfășurate sau, după caz, aprobate de angajatori în cadrul autorităților și instituțiilor 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. 44 - (1)** La nivelul DLAF, în limita bugetului aprobat pentru DLAF se stabilesc programele anuale privind formarea profesională, ținând seama de următoarele:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare, cheltuielile pentru această activitate a angajaților urmând să fie suportate de DLAF;
- 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 DLAF o perioadă determinată, proporțional cu numărul zilelor de formare; personalul care s-a angajat în scris că va lucra în DLAF 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 de serviciu.

**Art. 45 - (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 DLAF 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 DLAF alocat formării profesionale.





**DLAF** LUPȚA  
ANTIFRAUDA  
FIGHT  
AGAINST FRAUD

DEPARTAMENTUL PENTRU  
LUPȚA ANTIFRAUDA - DLAF



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN  
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

(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. 46** - Planul anual de perfecționare profesională, avizat conform art. 13 alin. (1) lit. b) din H.G. nr. 302/2022 de către Comisia paritară legal constituită la nivelul DLAF, 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. 47** - DLAF 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. 48** - (1) Membrii Biroului Executiv al SAALG care lucrează în DLAF în calitate de funcționari publici au dreptul la reducerea programului lunar cu 3 zile pentru activități sindicale, plătite, în condițiile art. 38 din Legea nr. 367/2022.

(2) Notificarea 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) Componenta Biroului Executiv al SAALG și orice modificare a acesteia va fi adusă la cunoștință conducerii DLAF, doar în situația în care din Biroul Executiv fac parte și angajați din cadrul DLAF

**Art. 49** - (1) Pe durata mandatului și timp de 2 ani după încheierea acestuia, reprezentanții aleși în Biroul Executiv și membrii Comisiei de Cenzori ai SAALG, angajați ai DLAF, nu pot fi concediați și nu li se poate modifica raportul de serviciu fără acordul lor, din motive legate direct sau indirect de apartenența la SAALG ori de activitatea sindicală.

(2) În cazul reorganizării DLAF, reprezentanții aleși în Biroul Executiv și membrii Comisiei de Cenzori ai SAALG, trebuie tratați echitabil și nu pot face obiectul unei eliberări arbitrare din funcția publică ocupată.

(3) Din inițiativa sa, DLAF nu poate dispune modificarea/încetarea și/sau desfacerea raportului de muncă/contractului individual de muncă, atât ale reprezentanților aleși în Biroului Executiv al SAALG, cât și ale membrilor de sindicat, pentru motive care privesc activitatea sindicală, astfel de hotărâri fiind incompatibile cu Convenția nr. 87/1948.

(4) 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.





**DLAF** LUPȚA  
ANTIFRAUDA  
FIGHT  
AGAINST FRAUD

DEPARTAMENTUL PENTRU  
LUPȚA ANTIFRAUDA - DLAF



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN  
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

(5) 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.

(6) 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** - DLAF recunoaște dreptul reprezentanților SAALG de a verifica, în condițiile legii, modul în care sunt respectate drepturile funcționarilor publici prevăzute în prezentul Acord.

**Art. 51** - DLAF și reprezentanții SAALG își vor comunica reciproc, în scris și în timp util, toate problemele de interes reciproc care au impact asupra activității instituției și care afectează drepturile profesionale, economice sau sociale ale angajaților.

**Art. 52** - DLAF are obligația să pună la dispoziția conducerii SAALG, pentru documentare și analize statistice sau pentru promovarea unor acțiuni în justiție în numele membrilor de sindicat, date cu privire la salarizarea personalului, sancțiuni, promovări, execuția bugetară la anumite perioade, obiectivele instituției etc., în condițiile legii.

**Art. 53 (1)** În situația în care, la nivelul DLAF sunt inițiate proceduri de reorganizare ori de restrângere a activității care implică reducerea numărului de posturi sau a numărului de salariați, aplicarea măsurilor de diminuare a personalului se va realiza cu respectarea principiului protecției salariaților și al dialogului social cu SAALG.

(2) În aplicarea măsurilor prevăzute la alin. (1), reducerea de personal se va realiza în mod succesiv, în următoarea ordine:

a) desființarea posturilor vacante existente în organigrama DLAF;

b) în situația în care măsura prevăzută la lit. a) nu este suficientă pentru atingerea obiectivelor reorganizării, măsurile de reducere a personalului pot viza, cu prioritate, salariații care nu sunt membri SAALG, cu excepția celor care sunt părinte unic susținător al familiei monoparentale ori care suferă de afecțiuni oncologice, boli rare, sunt încadrați ca persoane cu dizabilități, au calitatea de asistenți personali conform legii, sau au în îngrijire membri ai familiei care suferă de afecțiuni oncologice.

(3) În ipoteza în care, după aplicarea măsurilor prevăzute la alin. (2), numărul de salariați disponibilizați nu conduce la atingerea nivelului de reducere stabilit prin măsurile de reorganizare sau restrângere a activității, conducerea DLAF are obligația de a consulta SAALG în vederea elaborării și semnării unui regulament privind aplicarea măsurilor de reducere de personal.





**DLAF** LUPȚA  
ANTIFRAUDA  
FIGHT  
AGAINST FRAUD

DEPARTAMENTUL PENTRU  
LUPȚA ANTIFRAUDA - DLAF



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN  
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

- (4) Regulamentul prevăzut la alin.(3) va stabili criteriile, procedura și modalitatea de aplicare a reducerii de personal, cu respectarea criteriilor prevăzute de legislația muncii în vigoare și a principiilor nediscriminării, transparenței și consultării organizației sindicale.
- (5) Pe durata de valabilitate a prezentului acord colectiv de muncă, respectiv pe perioada de un an de la data intrării sale în vigoare, cu posibilitatea prelungirii de drept pentru încă un an în cazul în care acordul nu este denunțat potrivit legii, orice măsură de reorganizare sau de restrângere a activității DLAF nu poate conduce la afectarea, prin disponibilizare sau desființare de posturi ocupate, a mai mult de 10% din numărul total al membrilor SAALG existenți la data inițierii măsurilor respective, cu respectarea legii aplicabile personalului DLAF.
- (6) Aplicarea măsurilor prevăzute la prezentul articol se realizează cu respectarea dispozițiilor legislației muncii în vigoare și a drepturilor sindicale consacrate prin lege și prin prezentul Acord.

**Art. 54 - (1)** DLAF 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 DLAF, 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 strict aspecte reglementate prin prezentul Acord.

(4) Inițierea de către DLAF a unor proiecte de acte administrative prin care sunt reglementate măsuri organizatorice la nivelul instituției sau măsuri care produc efecte colective cu privire la drepturile profesionale, sociale și economice ale angajaților sau la acordarea și plata drepturilor salariale ale acestora, se va face numai cu consultarea SAALG, în condițiile legii.

**Art. 55 - 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. 56** Ziua Funcționarului public stabilită prin Legea nr. 145/2016 va fi sărbătorită prin activități stabilite de comun acord, prin organizarea unor programe și manifestări cultural educative.

**Art. 57 - (1)** DLAF se angajează pună la dispoziția SAALG un avizier pentru informare.

(2) La cererea SAALG, DLAF 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 DLAF nu are programate activități proprii și cu aprobarea prealabilă a rezervării formulate în acest sens.

**Art. 58 - (1)** În situația în care 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





**DLAF** LUPȚA  
ANTIFRAUDA  
FIGHT  
AGAINST FRAUD

DEPARTAMENTUL PENTRU  
LUPȚA ANTIFRAUDA - DLAF



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN  
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

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) DLAF, în calitate sa de angajator, nu poate verifica activitatea sindicală și nici actele care decurg din această activitate.

**Art. 59** - Conducerea SAALG are acces cu prioritate, în măsura posibilităților, la conducerea DLAF, pentru rezolvarea problemelor urgente privind activitatea sindicală care privește DLAF

## CAPITOLUL VIII. DISPOZIȚII FINALE

**Art. 60** - (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, semnării 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. 61** - (1) Părțile pot conveni să realizeze acțiuni comune DLAF - SAALG pentru organizarea de activități cultural-sociale care să respecte specificul activității DLAF.

(2) Părțile vor conveni să susțină prin toate mijloacele și la toate nivelurile dreptul angajaților DLAF la o salarizare corespunzătoare, inclusiv prin acordarea unor majorări, în condițiile legii.

(3) Părțile semnatare 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.





**DLAF** LUPA  
ANTIFRAUDA  
FIGHT  
AGAINST FRAUD

DEPARTAMENTUL PENTRU  
LUPA ANTIFRAUDA - DLAF



SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN  
APARATUL DE LUCRU AL GUVERNULUI

(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. Dispozițiile art. 49 alin. (2) se aplică, în mod corespunzător, tuturor salariaților DLAF.

**Art. 62 - (1)** Presentul Acord colectiv se încheie în două exemplare în original, câte unul pentru fiecare parte semnatară, cu aceeași putere juridică.

**(2)** O copie a Acordului colectiv încheiat în condițiile legii se transmite Comisiei paritare.

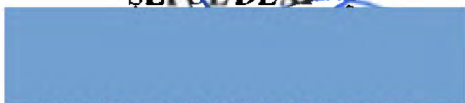
Încheiat astăzi 20.05.2026 în trei exemplare originale.

### PĂRȚILE SEMNATARE

**DEPARTAMENTUL PENTRU LUPA  
ANTIFRAUDĂ - DLAF**



**SEFUL DLAF**



**BOGDAN IONUT BISTOI**



**SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN  
APARATUL DE LUCRU AL  
GUVERNULUI**

**PREȘEDINTE**

**NONI-EMIL IORDACHE**

