



MONITORUL OFICIAL

AL

MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

NUMĂRUL 3/2009

VOLUMUL II

CONSILIUL LOCAL SECTOR 1/PRIMĂRIA SECTOR 1

SUMAR

HOTĂRÂREA Nr. 106 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții “Grădinița de copii nr.248” din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	7
HOTĂRÂREA Nr. 107 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții “Grădinița de copii nr.285” din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	10
HOTĂRÂREA Nr. 108 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții “Grădinița de copii nr.285 – Locația 2” din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	13
HOTĂRÂREA Nr. 109 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții Liceul Teoretic “Constantin Brâncoveanu” din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	16
HOTĂRÂREA Nr. 110 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții Liceul Teoretic Bulgar “Hristo Botev” din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	19
HOTĂRÂREA Nr. 111 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții Liceul Teoretic “M. Cervantes” din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	22
HOTĂRÂREA Nr. 112 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții “Liceul Teologic Greco-Catolic” din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	25
HOTĂRÂREA Nr. 113 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții “Colegiul Tehnic de Material Rulant- Cămin baieți” din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	28
HOTĂRÂREA Nr. 114 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții “Colegiul Tehnic de Material Rulant” din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	31
HOTĂRÂREA Nr. 115 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții Colegiul Economic “V. Madgearu” din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	34
HOTĂRÂREA Nr. 116 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții “Grupul Școlar Industrial Construcții Căi Ferate” din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ	

preuniversitar din sectorul 1.....	37
HOTĂRÂREA Nr. 117 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții "Grupul Școlar Industrial Transporturi Căi Ferate" din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	40
HOTĂRÂREA Nr. 118 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții Liceul de Arte Plastice "N. Tonitza" din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	43
HOTĂRÂREA Nr. 119 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții Liceul Teoretic "Al. Vlahuță" din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	46
HOTĂRÂREA Nr. 120 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții Școala cu clasele I-VIII nr.1 „Sfinții Voievozi” din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	49
HOTĂRÂREA Nr. 121 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții "Școala cu clasele I-VIII nr.6" din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	52
HOTĂRÂREA Nr. 122 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții Școala cu clasele I-VIII nr.118 „Vasile Alecsandri” din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	55
HOTĂRÂREA Nr. 123 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții Școala cu clasele I-VIII nr.152 "Uruguay" din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	58
HOTĂRÂREA Nr. 124 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții "Școala cu clasele I-VIII nr.162" din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	61
HOTĂRÂREA Nr. 125 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții Școala cu clasele I-VIII nr.170 "Geo Bogza" din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	64
HOTĂRÂREA Nr. 126 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții Școala cu clasele I-VIII nr.171 „Petre Ispirescu” din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	67
HOTĂRÂREA Nr. 127 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții "Școala cu clasele I-VIII nr.175" din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	70
HOTĂRÂREA Nr. 128 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții Școala cu clasele I-VIII nr.177 „Nicolae Grigorescu” din	

cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	73
HOTĂRÂREA Nr. 129 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții "Școala cu clasele I-VIII nr.179" din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	76
HOTĂRÂREA Nr. 130 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții "Școala cu clasele I-VIII nr.181" din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	79
HOTĂRÂREA Nr. 131 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții "Școala cu clasele I-VIII nr.183" din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	82
HOTĂRÂREA Nr. 132 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții "Școala cu clasele I-VIII nr.184" din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	85
HOTĂRÂREA Nr. 133 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții Școala cu clasele I-VIII nr.186 „Elena Văcărescu” din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	88
HOTĂRÂREA Nr. 134 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți obiectivului de investiții "Școala cu clasele I-VIII nr.192" din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1.....	91
HOTĂRÂREA Nr. 135 din 24.03.2009 privind aprobarea acordării premiului de fidelitate pentru familiile domiciliile pe raza sectorului 1 care au împlinit peste 50 ani de la căsătorie.....	94
HOTĂRÂREA Nr. 136 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici ai obiectivului de investiții "Amenajare Parc Venus".....	96
HOTĂRÂREA Nr. 137 din 24.03.2009 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici ai obiectivului de investiții "Branșament electric Parc Bazilescu" și "Branșament și instalație de gaze corp administrativ Brigada I Secția Spații Verzi".....	99
HOTĂRÂREA Nr. 138 din 24.03.2009 privind aprobarea bugetului consolidat de venituri și cheltuieli al Consiliului Local Sector 1 pe anul 2009.....	102
HOTĂRÂREA Nr. 139 din 24.03.2009 privind aprobarea concesiunii fără licitație publică, prin negociere directă, a unui teren în suprafață de 1913,85 mp, situat în B-dul Aerogării nr.29, sector 1,nr.cadastral 2511 (Piața Aviației) către SC Imobiliare Bucurest SRL.....	110
HOTĂRÂREA Nr. 140 din 24.03.2009 privind abrogarea Hotărârii Consiliului Local al Sectorului 1 nr. 184/18.05.2004 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici de realizare a alimentării cu apă, canalizării și drumuri exterioare incintei, aferente Ansamblului de locuințe „Henri Coandă”.....	113

HOTĂRÂREA Nr. 141 din 31.03.2009 cu privire la încetarea mandatului de consilier al doamnei Alina Roman.....	116
HOTĂRÂREA Nr 142 din 31.03.2009 cu privire la validarea mandatului de consilier al domnului Constantin Alin Ghinea.....	117
HOTĂRÂREA Nr. 143 din 31.03.2009 privind reglementarea modului de stabilire și acordare a cuantumului de 25% din salariul de bază lunar reprezentând suplimentul postului și a cuantumului de 25% din salariul de bază lunar reprezentând suplimentul corespunzător treptei de salarizare pentru funcționarii publici din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 și din instituțiile din subordinea Consiliului Local al Sectorului 1	119
HOTĂRÂREA Nr 144 din 31.03.2009 privind împuternicirea Primarului Sectorului 1 de a semna Acordul Colectiv și Contractul Colectiv de Muncă pentru salariații aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1	122
HOTĂRÂREA Nr. 145 din 31.03.2009 privind avizarea procedurii de externalizare a serviciilor medicale din cadrul "Spitalului Clinic de Urgență București".....	183
HOTĂRÂREA Nr. 146 din 31.03.2009 privind împuternicirea Directorului General al Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1, să semneze împreună cu reprezentanții desemnați de funcționarii publici din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 Acordul Colectiv la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 pentru perioada cuprinsă între aprobarea bugetului local de venituri și cheltuieli pe anul 2009 până la aprobarea bugetului local de venituri și cheltuieli pe anul 2010.....	185
HOTĂRÂREA Nr. 147 din 31.03.2009 privind acordarea consimțământului pentru deplasarea în excursii în cursul anului 2009 și două tabere- la mare și la munte- în perioada iunie-septembrie 2009 pentru copilul Ioan Maria Ioana, născut în data de 27.02.2001, fiica lui Necunoscut și Ioan Ștefania Cornelia (decedată), aflat în plasament la Casa de Tip Familial «Brăduț», Sector 1, București.....	234
HOTĂRÂREA Nr 148 din 31.03.2009 privind acordarea consimțământului pentru deplasarea în excursii în cursul anului 2009 și două tabere la mare și la munte în perioada iunie-septembrie 2009 pentru copilul Andreescu Laur, născut în data de 15.11.1996, cu părinți necunoscuți, aflat în plasament la Casa de Tip Familial „Buburuza”, Sector 1, București.....	236
HOTĂRÂREA Nr. 149 din 31.03.2009 privind acordarea consimțământului pentru deplasarea în excursii în cursul anului 2009 și două tabere la mare și la munte, în perioada iunie-septembrie 2009, pentru copilul Udrea Carol, născut în data de 09.03.1996, cu părinți necunoscuți, aflat în plasament la Casa de Tip Familial „Buburuza”, Sector 1, București.....	238
HOTĂRÂREA Nr. 150 din 31.03.2009 privind împuternicirea Directorului Executiv al Complexului Multifuncțional Caraiman de a semna împreună cu reprezentanții desemnați	

de funcționarii publici, respectiv de reprezentanții salariaților, Acordul Colectiv de Muncă, respectiv Contractul Colectiv de Muncă încheiate la nivelul Complexului Multifuncțional Caraiman până la aprobarea bugetului local de venituri și cheltuieli pe anul 2010.....	240
HOTĂRÂREA Nr. 151 din 31.03.2009 privind încetarea aplicării prevederilor Hotărârii Consiliului Local Sector 1 nr. 470/27.11.2008 privind acordarea indemnizației de dispozitiv personalului angajat în cadrul Complexului Multifuncțional Caraiman – funcționari publici și personal contractual	348
HOTĂRÂREA Nr. 152 din 31.03.2009 privind aprobarea implementării Proiectului “Pentru sănătatea noastră” de către Complexul Multifuncțional Caraiman, pentru o perioadă de 3 luni.....	350
HOTĂRÂREA Nr. 153 din 31.03.2009 privind efectuarea serviciilor medicale gratuite pentru anumite categorii defavorizate sau vulnerabile de către Complexul Multifuncțional Caraiman.....	357
HOTĂRÂREA Nr. 154 din 31.03.2009 privind aprobarea implementării Proiectului-Pilot de către Complexul Multifuncțional Caraiman și Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 în scopul asigurării de către DGASPC Sector 1, în calitate de angajator, a tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătății lucrătorilor	365
HOTĂRÂREA Nr. 155 din 31.03.2009 privind aprobarea modificării Statului de funcții al Cantinei Centrale de Ajutor Social, în sensul transformării unui post.....	376
HOTĂRÂREA Nr. 156 din 31.03.2009 privind aprobarea prevederilor Acordului colectiv de muncă și a Contractului colectiv de muncă la nivelul Direcției Generale de Poliție Comunitară a Sectorului 1 și împuternicirea Directorului General al Direcției Generale de Poliție Comunitară a Sectorului 1 și a sindicatului, reprezentanților funcționarilor publici neafiliați la sindicat și a reprezentanților personalului contractual ai Direcției Generale de Poliție Comunitară a Sectorului 1 de a semna Acordul colectiv de muncă și Contractul colectiv de muncă.....	382

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții “Grădinița de copii nr. 248” din cadrul
Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art.81, alin.(2), lit.“i” și art. 115,
alin.(1), lit.”b” din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții “**Grădinița de copii nr. 248**” din cadrul
Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care face parte
integrantă din prezenta hotărâre

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,

SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:106/24.03.2009

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU EXECUȚIE MANSARDARE ȘI REABILITARE
FUNCȚIONALĂ LA OBIECTIVUL
GRADINIȚA DE COPII NR.248

VALOARE INVESTIȚII

Valoarea totală a lucrărilor de execuție	4.895,305 mii lei
MANSARDARE ȘI REABILITARE FUNCȚIONALĂ	
inclusiv TVA	
din care C+M	3.143,504 mii lei
Valoarea totală a lucrărilor de execuție	1.268,871 mii Euro
MANSARDARE ȘI REABILITARE FUNCȚIONALĂ	
inclusiv TVA în Euro	814,801 miiEuro
din care C+M	

Unde 1Euro = 3,8580 lei la data de: 28.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE : 3 luni

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici
afereți obiectivului de investiții "Grădinița de copii nr.285"
din cadrul Programului de modernizare a unităților
de învățământ preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea
nr.273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit."i" și art. 115,
alin.(1), lit."b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții "Grădinița de copii nr. 285" din cadrul
Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care face parte
integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,

SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:107/24.03.2009

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU EXECUȚIE MANSARDARE
LA OBIECTIVUL
GRADINIȚA DE COPII NR. 285

VALOARE INVESTIȚII

Valoare totală a lucrărilor de execuție MANSARDARE inclusiv TVA	3.297,823 mii lei
--	-------------------

din care C+M	2.171,598 mii lei
Valoare totală a lucrărilor de execuție MANSARDARE inclusiv TVA în Euro	854,801 mii Euro
din care C+M	562,882mii Euro

Unde 1Euro = 3,8580 lei la data de: 27.11.2008
DURATA DE EXECUȚIE : 3 luni

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico - economici aferenți
obiectivului de investiții “Grădinița de copii nr. 285 – Locația 2”
din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin. (1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit.“i” și art. 115,
alin.(1), lit.”b” din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții “Grădinița de copii nr.285 – Locația 2” din
cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care face parte
integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE
ȘEDINȚĂ,
Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR
Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:108/24.03.2009

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU EXECUȚIE REABILITARE INTERIOARĂ
ȘI MANSARDARE LA OBIECTIVUL
GRADINIȚA DE COPII NR. 285 – LOCATIA 2

VALOARE INVESTIȚII

Valoare totală a lucrărilor de execuție REABILITARE
INTERIOARĂ ȘI MANSARDARE inclusiv TVA 2.059,128 mii lei
din care C+M= 1.145,660 mii lei

Valoare totală a lucrărilor de execuție REABILITARE
INTERIOARĂ ȘI MANSARDARE inclusiv TVA în Euro 533,729
mii Euro

din care C+M= 296,957 mii Euro

Unde 1Euro = 3,8580 lei la data de: 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE : 5 luni

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții Liceul Teoretic "Constantin Brâncoveanu"
din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit."i" și art. 115,
alin.(1), lit."b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții Liceul Teoretic "Constantin Brâncoveanu"
din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care face parte
integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,

SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:109/24.03.2009

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU CONSTRUIRE CANTINĂ + BUCĂTĂRIE P+3,
SALA DE FESTIVITĂȚI LA LICEUL TEORETIC
"CONSTANTIN BRÂCOVEANU"

VALOAREA INVESTIȚIEI

Valoarea totală a lucrărilor de construire cantină + bucătărie
P+3, sala de festivități (inclusiv T.V.A) în Mii lei: 9.950,257 Mii
Lei

Din care C+M: 7.742,436 Mii Lei

Valoarea totală a lucrărilor de construire cantină + bucătărie
P+3, sala de festivități (inclusiv T.V.A) in Mii EURO: 2.579,123 Mii
Euro

Din care C+M: 1.934,276 Mii Euro

Unde 1Euro = 3,8580 lei din data de 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE A LUCRĂRILOR: 12 LUNI

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico - economici aferenți
obiectivului de investiții Liceul Teoretic Bulgar “Hristo Botev”
din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art.44, alin.(1) din Legea
nr.273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art.45, alin (1), art.81, alin.(2), lit.“i” și art.115,
alin.(1), lit.”b” din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții „Liceul Teoretic Bulgar “Hristo Botev” din
cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care face parte
integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,

SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:110/24.03.2009

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU EXECUȚIE CORP NOU ȘI MANSARDARE
SALA SPORT LA OBIECTIVUL
LICEUL TEORETIC BULGAR "HRISTO BOTEV"

VALOARE INVESTIȚII

Valoare totală a lucrărilor de execuție CORP NOU ȘI
MANSARDARE SALA SPORT inclusiv TVA 11.149,721 mii lei
din care C+M= 8.662,176 mii lei

Valoare totală a lucrărilor de execuție CORP NOU ȘI
MANSARDARE SALA SPORT inclusiv TVA in Euro 2.890,026 mii
Euro

din care C+M 2.245,250 mii Euro

Unde 1Euro=3,8580 lei la data de: 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE : 12 luni

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico - economici aferenți
obiectivului de investiții Liceul Teoretic "M. Cervantes" din cadrul
Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art .81, alin.(2), lit."i" și art. 115,
alin.(1), lit."b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții Liceul Teoretic "M. Cervantes" din cadrul
Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care face parte
integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,

SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:111/24.03.2009

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU MANSARDARE CORP 2 + CONSTRUCȚIE CORP 3
NOU P+3 E LA LICEUL TEORETIC "M. CERVANTES"

VALOAREA INVESTIȚIEI

Valoarea totală a lucrărilor de mansardare corp 2 +
construcție corp 3 nou P+ 3E (inclusiv T.V.A) in Mii lei: 9.424,551
Mii Lei

Din care C+M: 6.725,214 Mii Lei

Valoarea totală a lucrărilor de mansardare corp 2 +
construcție corp 3 nou P+ 3E (inclusiv T.V.A) in Mii EURO:
2.442,860 Mii Euro

Din care C+M: 1.743,186 Mii Euro

Unde 1Euro = 3,8580 lei din data de 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE A LUCRĂRILOR: 8 LUNI

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici
afereți obiectivului de investiții “Liceul Teologic Greco-Catolic”
din cadrul Programului de modernizare a unităților
de învățământ preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit.“i” și art. 115,
alin.(1), lit.”b” din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții “**Liceul Teologic Greco-Catolic**” din
cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care face parte
integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,

SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.112/24.03.2009

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU CONSTRUIRE CLĂDIRE D+P+E LA
LICEUL TEOLOGIC GRECO - CATOLIC

VALOAREA INVESTIȚIEI

Valoarea totală a lucrărilor de construire clădire D+P+E (inclusiv
T.V.A) în Mii lei: 10.058,536 Mii Lei

Din care C+M: 7.649,642 Mii Lei

Valoarea totală a lucrărilor de construire clădire D+P+E
(inclusiv T.V.A) în Mii EURO: 2.607,189 Mii Euro

Din care C+M: 1.982,800 Mii Euro

Unde 1Euro = 3,8580 lei din data de 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE A LUCRĂRILOR: 24 LUNI

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico - economici aferenți
obiectivului de investiții “Colegiul Tehnic de Material Rulant
- Cămin baieți” din cadrul Programului de modernizare a unităților
de învățământ preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit.”i” și art. 115,
alin.(1), lit.”b” din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții “Colegiul Tehnic de Material Rulant –
Cămin baieți” din cadrul Programului de modernizare a unităților
de învățământ preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1,
care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,

SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:113/24.03.2009

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU EXECUȚIE CONSOLIDARE CĂMIN LA OBIECTIVUL
"COLEGIUL TEHNIC DE MATERIAL RULANT"

VALOARE INVESTIȚII

Valoare totală a lucrărilor de execuție CONSOLIDARE
CĂMIN inclusiv TVA 16.934,401 mii lei
din care C+M= 11.738,756 mii lei

Valoare totală a lucrărilor de execuție CONSOLIDARE
CĂMIN inclusiv TVA in Euro 4.389,425 mii Euro
din care C+M= 3.042,705 mii Euro

Unde 1Euro=3,8580 lei la data de: 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE : 10 luni

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții “Colegiul Tehnic de Material Rulant”
din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit.“i” și art. 115,
alin.(1), lit.”b” din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții “Colegiul Tehnic de Material Rulant” din
cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care face parte
integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,

SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:114/24.03.2009

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU EXECUȚIE SALA SPORT LA OBIECTIVUL
"COLEGIUL TEHNIC DE MATERIAL RULANT"

VALOARE INVESTIȚII

Valoare totală a lucrărilor de execuție SALA SPORT inclusiv
TVA 8.693,501 mii lei

din care C+M= 6.961,529 mii lei

Valoare totală a lucrărilor de execuție SALA SPORT inclusiv
TVA în Euro 2.253,370 mii Euro

din care C+M= 1.804,440 mii Euro

Unde 1 Euro=3,8580 lei la data de: 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE : 5 luni

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții Colegiul Economic "V. Madgearu"
din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit."i" și art. 115,
alin.(1), lit."b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții Colegiul Economic "V. Madgearu" din
cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care face parte
integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,

SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:115/24.03.2009

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU MANSARDARE CLĂDIRE LICEU LA
LICEUL ECONOMIC "V. MADGEARU"

VALOAREA INVESTIȚIEI

Valoarea totală a lucrărilor de mansardare clădire liceu (inclusiv
T.V.A) n Mii lei: 4.631,111 Mii Lei

Din care C+M: 2.785,793 Mii Lei

Valoarea totală a lucrărilor mansardare cladire liceu (inclusiv
T.V.A) în Mii EURO: 1.200,391 Mii Euro

Din care C+M: 722,082 Mii Euro

Unde 1Euro = 3,8580 lei din data de 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE A LUCRĂRILOR: 12 LUNI

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții “Grupul Școlar Industrial Construcții
Căi Ferate” din cadrul Programului de modernizare a unităților
de învățământ preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit.“i” și art. 115,
alin.(1), lit.”b” din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții “Grupul Școlar Industrial Construcții Căi
Ferate” din cadrul Programului de modernizare a unităților de
învățământ preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care
face parte integrantă din prezenta hotărâre

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE
ȘEDINȚĂ,
Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR
Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:116/24.03.2009

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU CONSTRUCȚIE CORP NOU P+3 E LA
GRUP ȘCOLAR INDUSTRIAL CONSTRUCȚII CĂI FERATE

VALOAREA INVESTIȚIEI

Valoarea totală a lucrărilor de construcție corp nou P+ 3E
(inclusiv T.V.A) în Mii lei: 6.226,899 Mii Lei

Din care C+M: 4.488,869 Mii Lei

Valoarea totală a lucrărilor de construcție corp nou P+ 3E
(inclusiv T.V.A) în Mii EURO: 1.614,022 Mii Euro

Din care C+M: 1.163,522 Mii Euro

Unde 1Euro = 3,8580 lei din data de 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE A LUCRĂRILOR: 24 LUNI

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico - economici aferenți
obiectivului de investiții "Grupul Școlar Industrial Transporturi
Căi Ferate" din cadrul Programului de modernizare a unităților
de învățământ preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit."i" și art.
115, alin.(1), lit."b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art.1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții "Grupul Școlar Industrial Transporturi Căi
Ferate" din cadrul Programului de modernizare a unităților de
învățământ preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care
face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,

SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:117/24.03.2009

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU CONSTRUIRE BAZIN OLIMPIC, ANEXE PENTRU
SPORTIVI, PUBLIC ȘI PERSONAL ADMINISTRATIV LA
GRUP ȘCOLAR INDUSTRIAL TRANSPORTURI CĂI FERATE

VALOAREA INVESTIȚIEI

Valoarea totală a lucrărilor de construire bazin olimpic,
anexe pentru sportivi, public și personal administrativ (inclusiv
T.V.A) în Mii lei: 27.539,129 Mii Lei

Din care C+M: 21.483,210 Mii Lei

Valoarea totală a lucrărilor construire bazin olimpic, anexe
pentru sportivi, public și personal administrativ (inclusiv T.V.A) în
Mii EURO: 7.138,188 Mii Euro

Din care C+M: 5.568,484 Mii Euro

Unde 1Euro = 3,8580 lei din data de 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE A LUCRĂRILOR: 20 LUNI

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico - economici aferenți
obiectivului de investiții Liceul de Arte Plastice “ N. Tonitza”
din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit.“i” și art. 115,
alin.(1), lit.”b” din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții „Liceul de Arte Plastice “N. Tonitza” din
cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care face parte
integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,

SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:118/24.03.2009

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU EXTINDERE CORP CLĂDIRE EXISTENT LA
LICEUL DE ARTE PLASTICE "N. TONITZA"

VALOAREA INVESTIȚIEI

Valoarea totală a lucrărilor de extindere corp clădire existent
(inclusiv T.V.A) în Mii lei: 20.658,408 Mii Lei
Din care C+M: 16.891,778 Mii Lei

Valoarea totală a lucrărilor de extindere corp clădire existent
(inclusiv T.V.A) în Mii EURO: 5.354,694 Mii Euro
Din care C+M: 4.378,377 Mii Euro
Unde 1Euro = 3,8580 lei din data de 27.11.2008
DURATA DE EXECUȚIE A LUCRĂRILOR: 16 LUNI

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico - economici aferenți
obiectivului de investiții Liceul Teoretic "Al. Vlahuță" din cadrul
Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit."i" și art. 115,
alin.(1), lit."b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții „Liceul Teoretic "Al. Vlahuță" din cadrul
Programului de modernizare a unitatilor de invatamant
preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care face parte
integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,

SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.: 119/24.03.2009

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU EXTINDERE SALA SPORT LA
LICEUL TEORETIC "AL. VLAHUȚĂ"

VALOAREA INVESTIȚIEI

Valoarea totală a lucrărilor de extindere sala sport (inclusiv
T.V.A) n Mii lei: 2.101,619 Mii Lei

Din care C+M: 1.477,544 Mii Lei

Valoarea totală a lucrărilor de extindere sala sport (inclusiv
T.V.A) în Mii EURO: 544,743 Mii Euro

Din care C+M: 382,981 Mii Euro

Unde 1Euro = 3,8580 lei din data de 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE A LUCRĂRILOR: 5 LUNI

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici
aferenți obiectivului de investiții Școala cu clasele I-VIII nr.1
„Sfinții Voievozi” din cadrul Programului de modernizare
a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit.”i” și art. 115,
alin.(1), lit.”b” din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții Școala cu clasele I-VIII nr.1 “Sfinții
Voievozi” din cadrul Programului de modernizare a unităților de
învățământ preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care
face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,

SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:120/24.03.2009

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU EXECUȚIE MANSARDARE ȘI EXPERTIZARE
TEHNICĂ DE REZISTENȚĂ LA OBIECTIVUL
ȘCOALA CU CLASELE I-VIII NR.1 "SFINȚII VOIEVOZI"

VALOARE INVESTIȚII

Valoare totală a lucrărilor de execuție MANSARDARE ȘI
EXPERTIZARE TEHNICĂ DE REZISTENȚĂ inclusiv TVA
2.313,540 mii lei

din care C+M= 1.382,117 mii lei

Valoare totală a lucrărilor de execuție MANSARDARE ȘI
EXPERTIZARE TEHNICĂ DE REZISTENȚĂ inclusiv TVA în Euro

599,674 mii Euro

din care C+M= 358,247 mii Euro

Unde 1Euro = 3,8580 lei la data de: 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE : 4 luni

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții "Școala cu clasele I-VIII nr.6"
din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit."i" și art. 115,
alin.(1), lit."b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții "Școala cu clasele I-VIII nr.6" din cadrul
Programului de modernizare a unitatilor de învățământ
preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care face parte
integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:121/24.03.2009

Anexa nr. 1
la Hotărârea Consiliului Local
nr. 121/24.03.2009
PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Ion Brad

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU CONSTRUIRE SALA SPORT LA
ȘCOALA CU CLASELE I-VIII NR. 6

VALOAREA INVESTIȚIEI

Valoarea totală a lucrărilor de construire sala sport (inclusiv
T.V.A) în Mii lei: 6.197,097 Mii Lei

Din care C+M: 5.014,670 Mii Lei

Valoarea totală a lucrărilor de construire sala sport (inclusiv
T.V.A) în Mii EURO: 1.606,298 Mii Euro

Din care C+M: 1.299,811 Mii Euro

Unde 1Euro = 3,8580 lei din data de 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE A LUCRĂRILOR: 5 LUNI

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții Școala cu clasele I-VIII nr.118
„Vasile Alecsandri” din cadrul Programului de modernizare
a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit.”i” și art. 115,
alin.(1), lit.”b” din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții Școala cu clasele I-VIII nr.118 “Vasile
Alecsandri” din cadrul Programului de modernizare a unităților de
învățământ preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care
face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:122/24.03.2009

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU MANSARDARE CORP CLĂDIRE EXISTENT LA
ȘCOALA CU CLASELE I-VIII NR. 118 "VASILE ALECSANDRI"

VALOAREA INVESTIȚIEI

Valoarea totală a lucrărilor de mansardare corp clădire
existent (inclusiv T.V.A) în Mii lei: 1.909,650 Mii Lei

Din care C+M: 1.302,538 Mii Lei

Valoarea totală a lucrărilor de mansardare corp clădire
existent (inclusiv T.V.A) în Mii EURO: 494,984 Mii Euro

Din care C+M: 337,620 Mii Euro

Unde 1Euro = 3,8580 lei din data de 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE A LUCRĂRILOR: 3 LUNI

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții Școala cu clasele I-VIII nr.152 "Uruguay"
din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit."i" și art. 115,
alin.(1), lit."b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții Școala cu clasele I-VIII nr.152 "Uruguay"
din cadrul Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care face parte
integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:123/24.03.2009

Anexa nr. 1
la Hotărârea Consiliului Local
nr. 123/24.03.2009
PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Ion Brad

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU CONSTRUIRE SALA SPORT LA
ȘCOALA CU CLASELE I-VIII NR. 152 "URUGUAY"

VALOAREA INVESTIȚIEI

Valoarea totală a lucrărilor de construire sala sport (inclusiv
T.V.A) în Mii lei: 8.693,501 Mii Lei

Din care C+M: 6.961,529 Mii Lei

Valoarea totală a lucrărilor de construire sala sport (inclusiv
T.V.A) în Mii EURO: 2.253,370 Mii Euro

Din care C+M: 1.804,440 Mii Euro

Unde 1Euro = 3,8580 lei din data de 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE A LUCRĂRILOR: 5 LUNI

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții "Școala cu clasele I-VIII nr.162" din cadrul
Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit."i" și art. 115,
alin.(1), lit."b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții "Școala cu clasele I-VIII nr. 162" din cadrul
Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care face parte
integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:124/24.03.2009

Anexa nr. 1
la Hotărârea Consiliului Local
nr. 124/24.03.2009
PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Ion Brad

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU MANSARDARE CORP CLADIRE EXISTENT LA
SCOALA CU CLASELE I-VIII NR. 162

VALOAREA INVESTIȚIEI

Valoarea totală a lucrărilor de mansardare corp clădire
existent (inclusiv T.V.A) în Mii lei: 3.073,758 Mii Lei

Din care C+M: 2.040,490 Mii Lei

Valoarea totală a lucrărilor de mansardare corp clădire
existent (inclusiv T.V.A) în Mii EURO: 796,723 Mii Euro

Din care C+M: 528,898 Mii Euro

Unde 1Euro = 3,8580 lei din data de 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE A LUCRĂRILOR: 4 LUNI

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții Școala cu clasele I-VIII nr.170
“Geo Bogza” din cadrul Programului de modernizare a unităților
de învățământ preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit.“i” și art. 115,
alin.(1), lit.”b” din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții Școala cu clasele I-VIII nr. 170 “Geo
Bogza” din cadrul Programului de modernizare a unităților de
învățământ preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care
face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr. 125/24.03.2009

Anexa nr. 1
la Hotărârea Consiliului Local
nr. 125/24.03.2009
PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Ion Brad

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU CONSTRUIRE SALA SPORT LA
SCOALA CU CLASELE I-VIII NR. 170 "GEO BOGZA"

VALOAREA INVESTIȚIEI

Valoarea totală a lucrărilor de construire sala sport (inclusiv
T.V.A) în Mii lei: 8.693,501 Mii Lei

Din care C+M: 6.961,529 Mii Lei

Valoarea totală a lucrărilor de construire sala sport (inclusiv
T.V.A) în Mii EURO: 2.253,370 Mii Euro

Din care C+M: 1.804,440 Mii Euro

Unde 1Euro = 3,8580 lei din data de 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE A LUCRĂRILOR: 5 LUNI

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții Școala cu clasele I-VIII nr.171
„Petre Ispirescu” din cadrul Programului de modernizare
a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit.”i” și art. 115,
alin.(1), lit.”b” din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții **Școala cu clasele I-VII nr.171 “Petre
Ispirescu”** din cadrul Programului de modernizare a unităților de
învățământ preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care
face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:126/24.03.2009

Anexa nr. 1
la Hotărârea Consiliului Local
nr. 126/24.03.2009
PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Ion Brad

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU CONSTRUIRE SALA SPORT LA
SCOALA CU CLASELE I-VIII NR. 171 "PETRE ISPIRESCU"

VALOAREA INVESTIȚIEI

Valoarea totală a lucrărilor de construire sala sport (inclusiv
T.V.A) în Mii lei: 8.693,501 Mii Lei
Din care C+M: 6.961,529 Mii Lei

Valoarea totală a lucrărilor de construire sala sport (inclusiv
T.V.A) în Mii EURO: 2.253,370 Mii Euro
Din care C+M: 1.804,440 Mii Euro

Unde 1Euro = 3,8580 lei din data de 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE A LUCRĂRILOR: 5 LUNI

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții “Școala cu clasele I-VIII nr.175” din cadrul
Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit.“i” și art. 115,
alin.(1), lit.”b” din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții “Școala cu clasele I-VIII nr.175” din cadrul
Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care face parte
integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:127/24.03.2009

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU REALIZARE CANTINA SALA DE MESE LA
ȘCOALA CU CLASELE I-VIII NR. 175

VALOAREA INVESTITIEI

Valoarea totală a lucrărilor de realizare cantina sala mese
(inclusiv T.V.A) în Mii lei: 5.660,317 Mii Lei
Din care C+M: 4.537,659 Mii Lei

Valoarea totală a lucrărilor de realizare cantina sala mese
(inclusiv T.V.A) în Mii EURO: 7,164 Mii Euro
Din care C+M: 1.176,169 Mii Euro

Unde 1Euro = 3,8580 lei din data de 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE A LUCRĂRILOR: 12 LUNI

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții Școala cu clasele I-VIII nr.177
„Nicolae Grigorescu” din cadrul Programului de modernizare
a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit.”i” și art. 115,
alin.(1), lit.”b” din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții Școala cu clasele I-VIII nr. 177 “Nicolae
Grigorescu” din cadrul Programului de modernizare a unităților de
învățământ preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care
face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:128/24.03.2009

Anexa nr. 1
la Hotărârea Consiliului Local
nr. 128/24.03.2009
PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Ion Brad

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU CONSTRUIRE SALA SPORT LA
SCOALA CU CLASELE I-VIII NR. 177 "NICOLAE GRIGORESCU"

VALOAREA INVESTIȚIEI

Valoarea totală a lucrărilor de construire sala sport (inclusiv
T.V.A) în Mii lei: 6.032,260 Mii Lei

Din care C+M: 5.014,670 Mii Lei

Valoarea totală a lucrărilor de construire sala sport (inclusiv
T.V.A) în Mii EURO: 1.563,572 Mii Euro

Din care C+M: 1.299,811 Mii Euro

Unde 1Euro = 3,8580 lei din data de 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE A LUCRĂRILOR: 5 LUNI

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții "Școala cu clasele I-VIII nr.179" din cadrul
Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea
nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit."i" și art. 115,
alin.(1), lit."b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții "Școala cu clasele I-VIII nr.179" din cadrul
Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care face parte
integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:129/24.03.2009

Anexa nr. 1
la Hotărârea Consiliului Local
nr. 129/24.03.2009
PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Ion Brad

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU EXTINDERE SALA SPORT LA
ȘCOALA CU CLASELE I-VIII NR. 179

VALOAREA INVESTIȚIEI

Valoarea totală a lucrărilor de extindere sala sport (inclusiv
T.V.A) în Mii lei: 1.053,305 Mii Lei

Din care C+M: 768,131 Mii Lei

Valoarea totală a lucrărilor de extindere sala sport (inclusiv
T.V.A) în Mii EURO: 273,018 Mii Euro

Din care C+M: 199,101 Mii Euro

Unde 1Euro = 3,8580 lei din data de 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE A LUCRĂRILOR: 5 LUNI

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții "Școala cu clasele I-VIII nr.181" din cadrul
Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea
nr.273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit."i" și art. 115,
alin.(1), lit."b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții "Școala cu clasele I-VIII nr. 181" din cadrul
Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care face parte
integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:130/24.03.2009

Anexa nr. 1
la Hotărârea Consiliului Local
nr. 130/24.03.2009
PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Ion Brad

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU EXECUȚIE SALA SPORT LA OBIECTIVUL
ȘCOALA CU CLASELE I-VIII NR.181

VALOARE INVESTIȚII

Valoare totală a lucrărilor de execuție SALA SPORT inclusiv
TVA 6.197,097 mii lei
din care C+M 5.014,670 mii lei

Valoare totală a lucrărilor de execuție SALA SPORT inclusiv
TVA în Euro 1.606,298 mii Euro
din care C+M 1.299, 811 mii Euro
Unde 1Euro = 3,8580 lei la data de: 27.11.2008
DURATA DE EXECUȚIE : 5 luni

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții "Școala cu clasele I-VIII nr.183" din cadrul
Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit."i" și art. 115,
alin.(1), lit."b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții "Școala cu clasele I-VIII nr. 183" din cadrul
Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care face parte
integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:131/24.03.2009

Anexa nr. 1
la Hotărârea Consiliului Local
nr. 131/24.03.2009
PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Ion Brad

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU CONSTRUIRE SALA SPORT LA
SCOALA CU CLASELE I-VIII NR. 183

VALOAREA INVESTIȚIEI

Valoarea totală a lucrărilor de construire sala sport (inclusiv
T.V.A) în Mii lei: 8.693,501 Mii Lei
Din care C+M: 6.961,529 Mii Lei

Valoarea totală a lucrărilor construire sala sport (inclusiv
T.V.A) în Mii EURO: 2.253,370 Mii Euro
Din care C+M: 1.804,440 Mii Euro

Unde 1Euro = 3,8580 lei din data de 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE A LUCRĂRILOR: 5 LUNI

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții "Școala cu clasele I-VIII nr.184" din cadrul
Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit."i" și art. 115,
alin.(1), lit."b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții "Școala cu clasele I-VIII nr. 184" din cadrul
Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care face parte
integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,

SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.: 132/24.03.2009

Anexa nr. 1
la Hotărârea Consiliului Local
nr. 132/24.03.2009
PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Ion Brad

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU CONSTRUIRE SALA SPORT LA
ȘCOALA CU CLASELE I-VIII NR. 184

VALOAREA INVESTIȚIEI

Valoarea totală a lucrărilor de construire sala sport (inclusiv
T.V.A) în Mii lei: 6.197,097 Mii Lei

Din care C+M: 5.014,670 Mii Lei

Valoarea totală a lucrărilor de construire sala sport (inclusiv
T.V.A) în Mii EURO: 1.606,298 Mii Euro

Din care C+M: 1.299,811 Mii Euro

Unde 1Euro = 3,8580 lei din data de 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE A LUCRĂRILOR: 5 LUNI

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții Școala cu clasele I-VIII nr.186
„Elena Văcărescu” din cadrul Programului de modernizare
a unităților de învățământ preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit.“i” și art. 115,
alin.(1), lit.”b” din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții Școala cu clasele I-VIII nr. 186 “Elena
Văcărescu” din cadrul Programului de modernizare a unităților de
învățământ preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr.1, care
face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.133/24.03.2009

Anexa nr. 1
la Hotărârea Consiliului Local
nr. 133/24.03.2009
PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Ion Brad

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU CONSTRUIRE CORP NOU S+P+2E LA
ȘCOALA CU CLASELE I-VIII NR. 186 "ELENA VĂCĂRESCU"

VALOAREA INVESTIȚIEI

Valoarea totală a lucrărilor de construire corp nou S+P+2E
(inclusiv T.V.A) în Mii lei: 8.186,802 Mii Lei
Din care C+M: 6.301,031 Mii Lei

Valoarea totală a lucrărilor de construire corp nou S+P+2E
(inclusiv T.V.A) în Mii EURO: 2.122,033 Mii Euro
Din care C+M: 1.633,238 Mii Euro

Unde 1Euro = 3,8580 lei din data de 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE A LUCRĂRILOR: 12 LUNI

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții "Școala cu clasele I-VIII nr.192" din cadrul
Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția de
Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1;

În conformitate cu prevederile art. 44, alin.(1) din Legea nr.
273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și
completările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin (1), art. 81, alin.(2), lit."i" și art. 115,
alin.(1), lit."b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice
locale, republicată și modificată;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici aferenți
obiectivului de investiții "Școala cu clasele I-VIII nr.192" din cadrul
Programului de modernizare a unităților de învățământ
preuniversitar din sectorul 1, conform Anexei nr. 1, care face parte
integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea lucrărilor se va face din fondurile bugetului local și din alte fonduri legal constituite cu această destinație.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,

SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:134/24.03.2009

INDICATORI TEHNICO-ECONOMICI
PENTRU CONSTRUIRE SALA SPORT LA
SCOALA CU CLASELE I-VIII NR. 192

VALOAREA INVESTIȚIEI

Valoarea totală a lucrărilor de construire sala sport (inclusiv
T.V.A) în Mii lei: 8.484,489 Mii Lei

Din care C+M: 6.965,753 Mii Lei

Valoarea totală a lucrărilor de construire sala sport (inclusiv
T.V.A) în Mii EURO: 2.199,194 Mii Euro

Din care C+M: 1.805,535 Mii Euro

Unde 1Euro = 3,8580 lei din data de 27.11.2008

DURATA DE EXECUȚIE A LUCRĂRILOR: 5 LUNI

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea acordării premiului de fidelitate
pentru familiile domiciliat pe raza sectorului 1
care au împlinit peste 50 ani de la căsătorie

Având în vedere Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1, precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sectorul 1;

Luând în considerare prevederile Legii nr. 17/2000 privind asistența socială a persoanelor vârstnice, republicată;

Ținând seama de prevederile Hotărârii Guvernului României nr. 1434/2004 privind atribuțiile și Regulamentul-cadru de organizare și funcționare ale Direcției generale de asistență socială și protecția copilului, republicată;

În temeiul prevederilor art. 45, alin.(1), art. 81, alin.(2), lit."n", coroborat cu art. 115, alin.(2), lit."b", din Legea 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare,

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e:

Art. 1. Se aprobă acordarea premiului de fidelitate pentru 300 de familii domiciliat pe raza Sectorului 1 care au împlinit

peste 50 ani de la căsătorie, cuprinse în Anexa nr. 1, care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Valoarea ajutorului de urgență este de 500 lei/familie și se acordă cuplurilor prevăzute în Anexa nr. 1, în perioada 1-17 aprilie 2009.

Art. 3. Pentru accesarea ajutorului, beneficiarul trebuie să depună în perioada 25-31 martie 2009, la Registratura Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1, o solicitare însoțită de:

acte de identitate valabile (fotocopie);
certificat de căsătorie (fotocopie).

Art. 4. Prezenta hotărâre intră în vigoare la data de 25.03.2009.

Art. 5. Primarul Sectorului 1, Secretarul Sectorului 1, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor asigura ducerea la îndeplinire a prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:135/24.03.2009

MUNICIPIUL BUCURESTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici ai obiectivului
de investiții "Amenajare Parc Venus"

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Administrația
Domeniului Public Sector 1 - Secția Spații Verzi;

În conformitate cu art. 44, alin.(1) din Legea nr. 273/2006
privind finanțele publice locale, cu completările și modificările
ulterioare;

În temeiul art. 45, alin. (1), art. 81, alin. (2), lit."i" și art. 115,
alin.(1), lit."b" din Legea nr.215/2001 a administrației publice
locale, republicată, cu completările și modificările ulterioare;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e:

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici ai obiectivului
de investiții "Amenajare Parc Venus", conform Anexei nr. 1, care
face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea obiectivului de investiții se va asigura din
bugetul local al Consiliul Local al Sectorului 1 și/sau din alte surse

legal constituite, în limita sumelor aprobate anual cu această destinație, conform programului de investiții publice aprobate, potrivit legii.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Administrația Domeniului Public Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,

SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.136/24.03.2009

Anexa nr. 1
a Hotărârea Consiliului Local
nr. 136/24.03.2009
PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Ion Brad

Indicatorii tehnico-economici ai obiectivului de investiții
“Amenajare Parc Venus”

Valoare totală de investiție: 8.949,00 mii lei 2.485,84
euro
din care :

Valoare construcții-montaj: 8.247,74 mii lei 2.291,04
euro
(curs BNR al euro din luna octombrie 2008: 1 euro=3,6lei)

Durata de realizare a investiției: 3 luni

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici ai obiectivului de investiții “Branșament electric Parc Bazilescu” și “Branșament și instalație de gaze corp administrativ Brigada I Secția Spații Verzi”

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1, precum și Raportul de specialitate întocmit de Administrația Domeniului Public Sector 1 - Secția Spații Verzi;

În conformitate cu art. 44, alin.(1) din Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu completările și modificările ulterioare;

În temeiul art. 45, alin.(1), art. 81, alin.(2), lit.”i” și art. 115, alin.(1), lit.”b” din Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu completările și modificările ulterioare;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e

Art. 1. Se aprobă indicatorii tehnico-economici ai obiectivului de investiții “Branșament electric Parc Bazilescu” și “Branșament și instalație de gaze corp administrativ Brigada I Secția Spații Verzi”, conform Anexei nr. 1, care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Finanțarea obiectivului de investiții se va asigura din bugetul local al Consiliul Local al Sectorului 1 și/sau din alte surse legal constituite, în limita sumelor aprobate anual cu această destinație, conform programului de investiții publice aprobate, potrivit legii.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Administrația Domeniului Public Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.: 137/24.03.2009

1. Indicatorii tehnico-economici ai obiectivului de investiții
„ Branșament electric Parc Bazilescu ”

Valoare totală de investiție: 12,00 mii lei 3,34 mii
euro

din care :

Valoare construcții-montaj: 11,53 mii lei 3,20 mii euro
(curs BNR al euro din luna octombrie 2008: 1 euro=3,6lei)

Durata de realizare a investiției: 1 lună

2. Indicatorii tehnico-economici ai obiectivului de investiții
„Branșament și instalație gaze Corp administrativ Brigada I
Secția Spații Verzi”

Valoare totală de investiție: 20,00 mii lei 5,56 mii euro

din care :

Valoare construcții-montaj: 19,21 mii lei 5,34 mii euro
(curs BNR al euro din luna octombrie 2008: 1 euro=3,6lei)

Durata de realizare a investiției: 1 lună

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea bugetului consolidat de venituri și cheltuieli
al Consiliului Local Sector 1 pe anul 2009

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sector 1 și Raportul de specialitate întocmit de Direcția Management Economic;

În temeiul Legii bugetului de stat nr.18/ 2009 pentru anul 2009 ;

Conform art. 19, alin(1), pct. a) și b) din Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, modificată și completată;

În temeiul Hotărârii Consiliului General al Municipiului București nr. 30/2003 privind aprobarea exercitării de către consiliile locale ale sectoarelor 1-6 a atribuțiilor privind aprobarea bugetului local, a împrumuturilor, a virărilor de credite și modului de utilizare a rezervei bugetare și privind aprobarea contului de încheiere a exercițiului bugetar;

În temeiul art. 45, alin. (2), lit. "a" , art. 81, alin. (2), lit. "d" și art. 115, alin. (1), lit."b" din Legea 215/2001 a administrației publice locale, republicată;

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1 – Bugetul consolidat al Consiliului Local Sector 1 al Municipiului București pe anul 2009 în valoare de 1.519.724,81 mii lei este structurat astfel:

Bugetul local este în valoare de 1.215.696,15 mii lei , conform anexei nr. 1;

Bugetul din venituri proprii este în valoare de 22.959,00 mii lei, conform anexei nr. 2;

Bugetul din venituri finanțate integral sau parțial din venituri proprii este în valoare de 27.189,00 mii lei conform anexei nr 3;

Bugetul creditelor interne interne este în valoare de 150.069,14 mii lei, conform anexei nr. 4;

Suma alocată din fond de rulment pentru investiții, în valoare de 93.052,00 mii lei, se suplimentează cu suma de 10.759,52 mii lei devenind 103.811,52 mii lei conform, anexei nr 5;

Art. 2. Se aprobă veniturile bugetului Consiliului Local Sector 1 al Municipiului București, în sumă de 1.519.724,81 mii lei astfel :

- Veniturile bugetului local sunt în sumă de 1.215.696,15 mii lei ;
- Bugetul din venituri proprii este în valoare de 22.959,00 mii lei ;
- Bugetul din venituri finanțate integral sau parțial din venituri proprii în valoare 27.189,00 mii lei;

- Veniturile din credite interne sunt în valoare de 150.069,14 mii lei;
- Suma alocată din fond de rulment pentru investiții este de 103.811,52 mii lei;

Art. 3. Se aprobă cheltuielile bugetului consolidat al Consiliului Local Sector 1, în sumă de 1.519.724,81 mii lei după cum urmează :

Bugetul local în sumă de 1.215.696,15 mii lei conform anexei nr 1.1 este structurat astfel :

(1) 133.381,13 mii lei pentru Autorități Executive cap. 51.02, din care 68.963,65 mii lei cheltuieli curente, 64.780,13 mii lei cheltuieli de capital și – 362,65 mii lei plăți efectuate în anii precedenți și recuperate în anul curent, conform anexelor nr. 1.1.1 (1.1.1.1 ; 1.1.1.2, 1.1.1.3);

(2) 34.148,00 mii lei pentru Alte Servicii Publice Generale cap. 54.02, din care 32.991,01 mii lei cheltuieli curente, cheltuieli de capital 1.057,00 mii lei și – 0,01 mii lei plăți efectuate în anii precedenți și recuperate în anul curent, conform anexei nr. 1.1.2 (1.1.2.1 ; 1.1.2.2, 1.1.2.3);

(3) 25.490,00 mii lei pentru Tranzacții privind Datoria Publică și Împrumuturile cap 55.02 reprezintă cheltuieli curente, conform anexei nr. 1.1.3 (1.1.3.1, 1.1.3.2)

(4) 704,25 mii lei pentru Apărare Națională cap. 60.02 din care 698,00 mii lei cheltuieli curente și 6,25 mii lei cheltuieli de capital conform anexei 1.1.4 (1.1.4.1);

(5) 57.668,10 mii lei pentru Ordine Publică și Siguranță Națională cap. 61.02 din care 57.350,01 mii lei cheltuieli curente, 318,10 mii lei cheltuieli de capital și – 0,01 mii lei plăți efectuate în anii precedenți și recuperate în anul curent, conform anexei nr. 1.1.5 (1.1.5.1, 1.1.5.2);

(6) 340.605,00 mii lei pentru Învățământ cap. 65.02 din care: 255.013,00 mii lei cheltuieli curente, 85.593,00 mii lei cheltuieli de capital și –1,00 mii lei plăți efectuate în anii precedenți și recuperate în anul curent, conform anexei nr. 1.1.6 (1.1.6.1, 1.1.6.1.1, 1.1.6.1.2, 1.1.6.2, 1.1.6.2.1, 1.1.6.2.2, 1.1.6.2.3, 1.1.6.3, 1.1.6.4);

(7) 11.056,00 mii lei pentru Sănătate cap.66.02 din care cheltuieli curente 10.083,00 mii lei și 973,00 mii lei cheltuieli de capital, conform anexei nr. 1.1.7 (1.1.7.1, 1.1.7.2);

(8) 127.380,55 mii lei pentru Cultură, recreere și religie cap 67.02 din care 115.334,47 mii lei cheltuieli curente, cheltuieli de capital 12.298,48 mii lei și – 352,40 mii lei plăți efectuate în anii precedenți și recuperate în anul curent, conform anexei nr. 1.1.8 (1.1.8.1, 1.1.8.2, 1.1.8.3, 1.1.8.4);

(9) 190.491,00 mii lei pentru Asigurări și Asistență Socială cap. 68.02 din care 174.963,10 mii lei cheltuieli curente, 15.566,00 mii lei pentru cheltuieli de capital și –38,10 mii lei plăți efectuate în anii precedenți și recuperate în anul curent, conform anexei nr. 1.1.9 (1.1.9.1, 1.1.9.2, 1.1.9.3, 1.1.9.3.1, 1.1.9.3.2, 1.1.9.4, 1.1.9.5, 1.1.9.5.1, 1.1.9.5.2, 1.1.9.6);

(10) 112.924,80 mii lei pentru cap 70.02 Locuințe Servicii și

Dezvoltare Publică, suma de 12.490,00 mii lei pentru rambursări credite interne și 100.434,80 mii lei cheltuieli de capital, conform anexei nr. 1.1.10 (1.1.10.1, 1.1.10.2, 1.1.10.3, 1.1.10.4, 1.1.10.5, 1.1.10.5.1, 1.1.10.5.2);

(11) 104.797.50 mii lei pentru Protecția Mediului cap 74.02 din care 104.797.50 mii lei cheltuieli curente, conform anex 1.1.11 (1.1.11.1);

(12) 67.049,82 mii lei pentru Transporturi cap 84.02, din care 66.993,99 mii lei cheltuieli curente, 55,85 mii lei cheltuieli de capital și – 0,02 mii lei plăți efectuate în anii precedenți și recuperate în anul curent, conform anexelor 1.1.12 (1.1.12.1);

(13) 10.000 mii lei pentru Alte acțiuni Economice cap 87.02, din care 10.000 mii lei cheltuieli curente și, conform anexelor 1.1.13 (1.1.13.1)

Bugetul din venituri proprii în sumă de 22.959,00 mii lei, conform anexei nr.2 (2.1, 2.1.1).

Bugetul finanțat integral sau parțial din venituri proprii în sumă de 27.189,00 mii lei se repartizează conform anexei nr. 3.1, astfel :

(1) 415,00 mii lei reprezentând cheltuieli curente pentru Ordine și Siguranță Națională cap.61.10, conform anexei 3.1.1 (3.1.1.1) ;

(2) 23.074,00 mii lei pentru Învățământ cap. 65.10, din care 22.363,00 mii lei pentru cheltuieli curente și 711,00 mii lei pentru cheltuieli de capital, conform anexei 3.1.2 (3.1.2.1, 3.1.2.1.1; 3.1.2.1.2; 3.1.2.2; 3.1.2.2.1, 3.1.2.2.2; 3.1.2.2.3; 3.1.2.3; 3.1.2.4);

(3) 3.000,00 mii lei reprezentand cheltuieli curente pentru

Asigurari si asistenta sociala cap. 68.10, conform anexei nr. 3.1.3 (3.1.3.1);

(4) 700,00 mii lei reprezentand cheltuieli curente pentru Actiuni Economice cap. 80.10, conform anexei nr.3.1.4 (3.1.4.1) ;
Bugetul din împrumuturi interne pe anul 2009 în sumă de 150.069,14 mii lei este structurat conform anexei nr. 4.1, astfel :

1) 41.736,22 mii lei reprezentand cheltuieli de capital pentru Autorități executive și legislative cap.51.07, conform anexei nr. 4.1.1 (4.1.1.1) ;

2) 5.320,00 mii lei reprezentând cheltuieli de capital pentru Spitale Generale cap.66.07, conform anexei nr.4.1.2 (4.1.2.1);

3) 23.492,84 mii lei reprezentând cheltuieli de capital pentru Cultură, recreere și religie cap.67.07, conform anexei nr. 4.1.3 (4.1.3.1) ;

4) 31.708,24 mii lei reprezentând cheltuieli de capital pentru Locuințe, servicii și dezvoltare publică cap.70.07, conform anexei nr. 4.1.4 (4.1.4.1, 4.1.4.2) ;

5) 6.404,60 mii lei reprezentând cheltuieli de capital pentru Protecția mediului cap.74.07, conform anexei nr. 4.1.5 (4.1.5.1) ;

6) 41.407,24 mii lei reprezentând cheltuieli de capital pentru Străzi cap.84.07, conform anexei nr. 4.1.6 (4.1.6.1, 4.1.6.1.1, 4.1.6.1.2).

Suma din fondul de rulment pentru investiții în valoare de 103.811,52 mii lei, se rectifică conform anexei nr 5.1 astfel :

(1) 3.424,36 mii lei pentru Autorități Publice Cap. 51.11, alocându-se Primăriei Sectorului 1 conform anexei nr. 5.1.1 (5.1.1.1);

(2) 7.752,95 mii lei pentru Cultură, recreere și religie

Cap.67.11 din care 540,81 mii lei pentru Întreținere grădini publice, parcuri, zone verzi, baze sportive și de agrement (PS1), 7.601, 95 mii lei pentru Servicii religioase (PS1) și 7.131,14 mii lei pentru Teatre, conform anexei nr. 5.1.2 (5.1.2.1, 5.1.2.2, 5.1.2.3) ;

(3) 86.452,00 mii lei pentru Asigurări și Asistența Socială Cap. 68.11 conform anexei nr. 5.1.3 (5.1.3.1)

(4) 892,01 mii lei pentru Locuințe, servicii și dezvoltare publică – 70.11 din care 744,01 mii lei Alimentare cu apă (PS1), 74,00 mii lei Iluminat Public (PS1) și 74,00 mii lei Alimentare cu gaze în localități (PS1) conform anexei nr. 5.1.4 (5.1.4.1, 5.1.4.2, 5.1.4.3) ;

(5) 1.261,54 mii lei pentru Protecția Mediului – Cap 74.11, conform anexei nr 5.1.5 (5.1.5.1);

(6) 2.428,66 mii lei pentru Străzi (PS1) – Cap.84.11, conform anexei nr 5.1.6 (5.1.6.1).

Art. 4. – Se aprobă listele de investiții în sumă de 545.802,27 mii lei conform anexei nr. 3 din care:

- 280.974,61 mii lei – Buget local ;

-103.811,52 mii lei – suma alocată din fond de rulment pentru investiții ;

- 150.069,14 mii lei - suma alocată pentru credite interne (BCR)

- 711,00 mii lei- suma alocată pentru instituțiile finanțate integral sau parțial din venituri proprii

- 10.236,00 mii lei - suma alocată din venituri proprii (Administrația Piețelor) ;

Art. 5. – Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Investiții din cadrul Primăriei Sectorului 1, Administrația Fondului Imobiliar al Unităților Sanitare Publice Sector 1, Administrația Domeniului Public Sector 1, Direcția Generală de Impozite și Taxe Locale Sector 1, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1, Complexul Multifuncțional Caraiman Sector 1, Cantina de Ajutor Social Sector 1, Direcția Generală de Poliție Comunitară Sector 1, Direcția de Administrație pentru Învățământul Preuniversitar Sector 1, Administrația Piețelor Sector 1, serviciile interesate ale Primăriei Sectorului 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,

SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.138/:24.03.2009

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea concesiunii fără licitație publică,
prin negociere directă, a unui teren în suprafață de 1913,85 mp,
situat în B-dul Aerogării nr. 29, sector 1,
nr.cadastral 2511 (Piața Aviației)
către SC Imobiliare Bucurest SRL

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Administrația
Piețelor Sector 1;

În conformitate cu prevederile Legii nr.213/1998 privind
proprietatea publică și regimul juridic al acesteia, cu modificările și
completările ulterioare;

Potrivit dispozițiilor art. 15, lit. "e" din Legea nr. 50/1991
privind autorizarea executării lucrărilor de construcții, republicată,
cu modificările și completările ulterioare;

Ținând seama de prevederile Hotărârii Consiliului General al
Municipiului București nr. 239/24.09.2001 privind unele măsuri de
îmbunătățire a activității în piețele agro-alimentare din Municipiul
București;

Având în vedere prevederile Hotărârii Consiliului General al
Municipiului București nr. 51/06.03.2003 privind măsurile de
îmbunătățire a activității în piețele agroalimentare din municipiul
București;

Văzând Hotărârea Consiliului Local al Sectorului 1 nr. 24/1997 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a piețelor agroalimentare, târgurilor și oboarelor;

Ținând seama de solicitarea SC Imobiliare Bucurest SRL nr. 128/20.01.2009 înregistrată la sediul Administrației Piețelor Sector 1;

Având în vedere Certificatul de Urbanism nr. 320/08/A/958/12.02.2008, eliberat de Primăria Sector 1, precum și Planul Urbanistic General al Municipiului București aprobat prin Hotărârea Consiliului General al Municipiului București nr.269/2000;

În temeiul prevederilor art. 45, alin.(1) și art. 115, alin.(1), lit."b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

CONSILIUL LOCAL SECTOR 1

H o t ă r ă ș t e:

Art. 1. Se aprobă concesiunea, fără licitație publică, prin negociere directă, a unui teren în suprafață de 1913,85 mp, situat în B-dul Aerogării, nr. 29, sector 1 (Piața Aviației) către SC Imobiliare Bucurest SRL.

Art. 2. Se împuternicește Administrația Piețelor Sector 1 să efectueze toate demersurile necesare în vederea aducerii la îndeplinire a obiectivelor prevăzute la art. 1 din prezenta hotărâre.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Administrația Piețelor Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.: 139/24.03.2009

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind abrogarea Hotărârii Consiliului Local al Sectorului 1 nr.

184/18.05.2004 privind aprobarea indicatorilor tehnico-
economici de realizare a alimentării cu apă, canalizării și drumuri
exterioare incintei, aferente Ansamblului de locuințe „Henri
Coandă”

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de către Direcția
Investiții;

Ținând seama de prevederile Legii nr. 24/2000 privind
normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor
normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

În conformitate cu prevederile Legii nr. 273/2006 a
finanțelor publice locale, cu modificările și completările
ulterioare;

Luând în considerare prevederile Hotărârii Consiliului
General al Municipiului București nr. 145/2006 prin care se
aprobă indicatorii tehnico-economici pentru investiția "Realizarea
rețelelor publice de alimentare cu apă și canalizare, precum și a
drumurilor aferente ansamblului de locuințe "Henri Coandă",
sectorul 1" și ale Hotărârii Consiliului General al Municipiului
București nr. 174/2008 privind modificarea și completarea

Anexei nr.1 la Hotărârea CGMB nr. 145/2006 privind indicatorii tehnico-economici pentru obiectivul „Realizarea rețelelor publice de alimentare cu apă și canalizare, precum și a drumurilor aferente ansamblului de locuințe „Henri Coandă” Sectorul 1”;

Luând act de Sentința civilă nr. 3460/09.12.2008 pronunțată de către Tribunalul București – Secția a IX-a, Contencios Administrativ și Fiscal prin care a suspendat prevederile Hotărârii Consiliului General al Municipiului București nr. 321/2008;

În temeiul art. 45, alin.(1), art. 80, art. 81, alin.(1) și art. 115, alin.(1), lit.”b” din Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e:

Art. 1. Se abrogă Hotărârea Consiliului Local al Sectorului 1 nr.184/18.05.2004 privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici de realizare a alimentării cu apă, canalizării și drumuri exterioare incintei, aferente Ansamblului de locuințe „Henri Coandă”.

Art. 2. Primarul Sectorului 1, Viceprimarul Sectorului 1, Direcția Investiții, Direcția Management Economic, Direcția

Juridică și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,

SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr.:140/24.03.2009

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

cu privire la încetarea mandatului de consilier al
doamnei Alina Roman

În conformitate cu prevederile art. 9, alin. (2), lit. "a" și art. 12 din Legea nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali, republicată;

Având în vedere Hotărârea Consiliului Local al Sectorului 1 nr. 215/23.06.2008 privind validarea mandatului de consilier al doamnei Alina Roman;

Ținând seama de Referatul constatator al Primarului Sectorului 1 și al Secretarului Sectorului 1;

Ținând seama de adresa înregistrată la Primăria Sectorului 1 sub nr.11051/31.03.2009;

În temeiul art. 45, alin. (1) și art. 115, alin. (1), lit. "b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Articol unic: Se ia act de încetarea mandatului de consilier al doamnei Alina Roman și se declară vacant locul de consilier local.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,

SECRETAR

**Bogdan Nicolae
Grigorescu**

Nr. 141/31.03.2009

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

cu privire la validarea mandatului de consilier al
domnului Constantin Alin Ghinea

Având în vedere prevederile art.96, punctul (9) din Legea nr.67/2004 pentru alegerea autorităților administrației publice locale, republicată;

Văzând Hotărârea Consiliului Local al Sectorului 1 nr.141/31.03.2009 cu privire la încetarea mandatului de consilier al doamnei Alina Roman ;

Având în vedere adresa Partidului Liberal Democrat - Organizația Sectorului 1 București nr.59/11.02.2009, înregistrată la Primăria Sectorului 1 sub nr. 4605/12.02.2009 prin care se desemnează domnul Ghinea Constantin Alin pentru ocuparea funcției de consilier local al Sectorului 1, post declarat vacant ;

Luând în considerare Raportul Comisiei de Validare prin care se propune validarea mandatului de consilier al domnului Constantin Alin Ghinea;

În temeiul art.45, alin.(1) și art.115, alin.(1), lit."b" din Legea nr.215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se validează mandatul de consilier al domnului Constantin Alin Ghinea.

Art. 2. Domnul consilier Constantin Alin Ghinea o va înlocui pe doamna Alina Roman în toate comisiile în care acesta a fost membru, după cum urmează:

- membru în Comisia locală pentru analizarea solicitărilor de acordare a subvenției prevăzute în Programul național privind sprijinirea construirii de locuințe proprietate personală, conform Hotărârii Consiliului Local al Sectorului 1 nr.389/16.11.2006;
- membru în Comisia de studii, prognoze economico-sociale, buget, impozite și taxe locale, conform Hotărârii Consiliului Local al Sectorului 1 nr.220/03.07.2008;
- reprezentant al Consiliului Local al Sectorului 1 în Consiliul de Administrație și în Comisia pentru evaluarea și asigurarea calității instituțiilor de învățământ preuniversitar din sectorul 1 la: Grădinița de copii nr. 2, Grădinița de copii nr. 2 (fostă Grădinița de copii nr. 95), Grădinița Jean Monnet (fostă Grădinița de copii nr. 123), Liceul Miguel Cervantes și Colegiul Goethe, conform Hotărârii Consiliului Local al Sectorului 1 nr. 242/10.07.2008.

**PREȘEDINTE DE
ȘEDINȚĂ,
Ion Brad**

**CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR
Bogdan Nicolae Grigorescu**

Nr. 142/31.03.2009

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind reglementarea modului de stabilire și acordare a
cuantumului de 25% din salariul de bază lunar reprezentând
suplimentul postului și a cuantumului de 25% din salariul de
bază lunar reprezentând suplimentul corespunzător treptei de
salarizare pentru funcționarii publici din cadrul aparatului de
specialitate al Primarului Sectorului 1 și din instituțiile din
subordinea Consiliului Local al Sectorului 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția Resurse
Umane;

Având în vedere Raportul Comisiei de studii, prognoze
economico-sociale, buget, impozite și taxe locale și al Comisiei
pentru administrație publică locală, juridică, apărarea ordinii
publice, respectarea drepturilor și libertăților cetățenilor și
patrimoniu ale Consiliului Local al Sectorului 1;

Ținând seama de prevederile art. 31, alin. (1), lit. c) și d)
din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici,
republicată;

Având în vedere prevederile Hotărârii Guvernului
României nr.281/1993 cu privire la salarizarea personalului din
unitățile bugetare, cu modificările ulterioare;

Luând în considerare prevederile Ordonanței Guvernului
României 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, astfel cum a fost modificată prin Ordonanța Guvernului României nr. 9/2008;

În temeiul prevederilor art. 45, alin. (1), art. 81, alin. (2), lit. "d", coroborate cu prevederile art. 115, alin. (1), lit. "b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările ulterioare

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se stabilește cuantumul de 25% din salariul de bază lunar reprezentând suplimentul postului și a cuantumului de 25% din salariul de bază lunar reprezentând suplimentul corespunzător treptei de salarizare pentru funcționarii publici din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 și din instituțiile din subordinea Consiliului Local al Sectorului 1.

Art. 2. Se aprobă acordarea suplimentului postului în cuantum de 25% din salariul de bază lunar și a suplimentului corespunzător treptei de salarizare în cuantum de 25% din salariul de bază lunar pentru funcționarii publici din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 și din instituțiile din subordinea Consiliului Local al Sectorului 1, în limita resurselor bugetare existente.

Art. 3. În aplicarea hotărârilor judecătorești pronunțate de instanțele judecătorești în contradictoriu cu Primarul Sectorului 1 sau cu conducătorii instituțiilor din subordinea Consiliului Local

al Sectorului 1 se va aplica cuantumul menționat la art. 1, în limita resurselor bugetare existente.

Art. 4. Primarul Sectorului 1, Direcția Management Economic, Direcția Resurse Umane, toate instituțiile din subordinea Consiliului Local al Sectorului 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE	CONTRASEMNEAZĂ,
ȘEDINȚĂ,	SECRETAR
Ion Brad	Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr. 143/31.03.2009

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind împuternicirea Primarului Sectorului 1 de a semna
Acordul Colectiv și Contractul Colectiv de Muncă pentru salariații
aparaturii de specialitate al Primarului Sectorului 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1 și
Raportul de specialitate întocmit de Direcția Resurse Umane și
Direcția Juridică;

Având în vedere Raportul Comisiei de studii, prognoze
economico - sociale, buget impozite și taxe locale și al Comisiei
pentru administrație publică locală, juridică, apărarea ordinii
publice, respectarea drepturilor și libertăților cetățenilor și
patrimoniu precum ale Consiliului Local al Sectorului 1;

Ținând seama de prevederile Hotărârii Guvernului
României nr. 833/2007 privind normele de organizare și
funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor
colective;

În conformitate cu dispozițiile art. 72 din Legea
nr.188/1999, republicată;

Luând în considerare prevederile Legii nr 193/2006 privind
acordarea tichetelor cadou și a tichetelor de creșă și a Ordinului
Ministrului Administrației și Internelor nr. 496/2003 cu
modificările și completările ulterioare;

În conformitate cu prevederile art. 72 din Legea nr.
188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu
modificările și completările ulterioare;

În temeiul Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de
muncă, republicată cu modificările și completările ulterioare;

Luând în considerare Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii și Hotărârea Guvernului României nr. 281/1993, privind drepturile salariaților din sectorul bugetar, cu modificările și completările ulterioare;

Ținând cont de Ordonanța Guvernului României nr. 6/2007, privind reglementarea drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici pentru anul 2007, cu modificările și completările ulterioare, cât și de Ordonanța Guvernului României nr. 10/2008, privind nivelul salariilor de bază și al altor drepturi ale personalului bugetar salarizat potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalului salarizat potrivit anexelor nr. II și III la Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică, precum și unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale personalului contractual salarizat prin legi speciale, cu modificările și completările ulterioare.

În temeiul prevederilor art. 45, alin. (1), art. 82, alin. (2), lit. "e" și art. 115, alin. (1), lit. "b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se împuternicește Primarul Sectorului 1, precum și reprezentanții funcționarilor publici ai aparatului propriu de specialitate al Primarului Sectorului 1 să semneze Acordul Colectiv, conform Anexei nr. 1, care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Se împuternicește Primarul Sectorului 1, precum și reprezentanții angajaților contractuali ai aparatului propriu de specialitate al Primarului Sectorului 1 să semneze Contractul colectiv de muncă, conform Anexei nr.2, care face parte integrantă din prezenta hotărâre

Drepturile prevăzute vor fi acordate cu încadrarea în prevederile bugetului de venituri și cheltuieli aprobat anual potrivit legii.

Art. 3. Prezenta hotărâre a fost redactată în două exemplare originale, un exemplar fiind necesar la Direcția de Muncă, Familie și Solidaritate Socială a Municipiului București.

Art. 4. Primarul Sectorului 1, Viceprimarul, Secretarul, Direcția Resurse Umane, Direcția Management Economic și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

**PREȘEDINTE DE
ȘEDINȚĂ,
Ion Brad**

**CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR
Bogdan Nicolae Grigorescu**

Nr. 144/31.03.2009

ACORD COLECTIV

PĂRȚILE CONTRACTANTE

În conformitate cu dispozițiile Legii nr.188/1999, republicată, și ale Hotărârii Guvernului nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, se încheie prezentul Acord colectiv denumit în continuare Acord, între cele două părți contractante:

Primăria Sectorului 1, prin domnul Primar Andrei Ioan Chiliman

și

reprezentanții funcționarilor publici din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1, respectiv Bogdan Nicolae Grigorescu, Ovidiu Fulgeanu și Adrian Toma, numiți în continuare salariați.

Acordul cuprinde drepturile și obligațiile și ale salariaților cu privire la condițiile de muncă din instituție.

Prezentul acord privind raporturile de serviciu are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor.

Prezentul Acord produce efecte pentru toți salariații actuali și pentru cei nou angajați în funcțiile publice din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1.

În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul acord intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor completa prevederile prezentului Acord.

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Acordului la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art. 2. (1) Prezentul Acord se încheie pe o perioadă de 1 an.

Art. 3. (1) Orice solicitare de modificare a prezentului acord va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți, cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Cererile de modificare a acordului vor fi depuse de către reprezentatii salariaților la primar, iar de către primar la reprezentanții salariaților.

(4) Modificările aduse acordului se comunică, în scris, organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenției părților. Modificările aduse acordului produc efecte numai pentru viitor.

Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării acordului, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze greve.

Art. 4. Suspendarea și încetarea acordului au loc potrivit legii.

Art. 5. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul acord nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili potrivit prevederilor legale.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul acord intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din acord.

Art. 6. (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție cu respectarea prevederilor legii, a acordului privind raporturile de serviciu, a regulamentului de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, Primarul Sectorului 1 va asigura egalitatea de șanse și tratament egal pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din acordurile privind raporturile de serviciu.

Art. 7. Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului acord să nu promoveze și să nu susțină proiecte ce decurg din acord, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au încheiat.

Art. 8. În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul acord, instituția va face demersuri pentru a asigura fondurile necesare, înainte de adoptarea bugetului local, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

Art. 9. Modificările aduse acordului produc aceleași efecte ca și acordul, de la data înregistrării.

Art. 10. (1) Aplicarea prevederilor acordului se face potrivit prevederilor legale în vigoare.

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

Art. 11. Prevederile prezentului acord la nivel de institutie sunt minime și obligatorii pentru angajator.

Art. 12. (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului acord partile se vor adresa comisiei paritare constituita la nivel de institutie.

Angajatorul și reprezentantii angajaților semnatori ai prezentului acord sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(2) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiilor paritare constituite.

Art. 13. Declanșarea procedurii prevăzute la art. 12 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

Art. 14. (1) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

(2) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul acord va fi pus în concordanță cu modificările survenite în legislația în vigoare.

(3) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării instituției publice.

CAPITOLUL II

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE REPAUS

Art. 15. Timpul de lucru reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

Art. 16. Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

Art. 17. (1) Orele prestate, din dispoziția conducătorului instituției sau a șefului compartimentului, peste programul stabilit de instituție sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare sunt ore suplimentare. Orele suplimentare nu pot fi efectuate fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident și vor fi compensate prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acestora. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia, după cum urmează:

a) 75% din salariul de bază pentru primele două ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru;

b) 100% din salariul de bază pentru orele următoare. Cu spor de 100% se platesc și orele lucrate în zilele de repaus săptămânal sau în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează.

(2) Munca peste durata normală a timpului de lucru poate fi prestată și sporurile prevăzute la alin (1) se pot plăti numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă sau aprobată, după caz, de superiorul ierarhic, fără ca salariatul să depășească 360 de ore suplimentare anual.

Art. 18. Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul intern, conform prevederilor legale.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art. 19. Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00 – 6,00.

Art. 20. Pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă.

Art. 21. (1) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea periodic.

(2) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

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

CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art. 22. (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie);
- Sf Paște – 2 zile (prima și a doua zi de Paști);
- Ziua Internațională a Muncii – 1 zi (1 Mai);
- Prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- Ziua Națională – 1 zi (1 Decembrie);
- Crăciunul - 2 zile (25 și 26 decembrie)
- Zile de repaus – sâmbăta și duminica

(2) Pentru persoanele care se află în concediu, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

Art. 23. (1) Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă, plătit, în raport cu vechimea lor în muncă, în condițiile legii.

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

- până la 10 ani - 21 de zile lucrătoare
- peste 10 ani - 25 de zile lucrătoare

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

(4) Concediul de odihnă poate fi efectuat în tranșe, din care una de minimum 15 zile. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs. La solicitarea motivată a funcționarului public, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 15 zile lucrătoare.

(5) În cazul în care funcționarul public, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial concediul de odihnă la care avea dreptul în anul calendaristic, cu acordul persoanei în cauză, autoritatea sau instituția publică este obligată să acorde concediul de odihnă neefectuat, până la sfârșitul anului următor.

(6) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat dacă, pe perioada efectuării acestuia intervine una dintre următoarele situații:

a) incapacitate temporară de muncă, constatată cu certificat medical, pe această perioadă salariatul fiind în concediu medical;

b) pe timpul satisfacerii unor obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

c) când prezența salariatului la serviciu este cerută de conducerea instituției;

d) în cazul în care salariatul solicită acest lucru și interesele serviciului o permit.

Art. 24. Salariatul chemat în scris din concediu de conducerea instituției are dreptul la o compensație care constă din:

- plata transportului dus-întors din localitatea unde se află în concediu;
- despăgubiri datorate pentru cheltuielile făcute de salariat, dacă acesta se află la odihnă sau tratament, pe bază de documente;
- timpul consumat cu deplasarea dus-întors, dar nu mai mult de 2 zile, se consideră timp lucrat și se adaugă la concediul de odihnă plătit.

Art. 25. În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași instituție, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.

Art. 26. În cazul în care salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programare, cu obligația de a anunța șeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu .

Art. 27. (1) La plecarea în concediu, salariații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

(2) Salariații au dreptul la o primă de vacanță egală cu salariul de bază brut din luna anterioară plecării în concediu, impozitată separat, care se acordă în condițiile legii.

(3) Indemnizația de concediu și prima de vacanță se plătesc înainte de plecarea în concediu. În cazul fracționării concediului, prima de concediu se plătește o singură dată, atunci când se ia fracțiunea obligatorie de cel puțin 15 zile.

(4) Indemnizația de concediu și prima de vacanță se acordă în condițiile prevăzute de lege.

Art. 28. În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

- decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor – 3 zile lucratoare;
- decesul bunicilor, fraților, surorilor – 3 zi lucrătoare;
- căsătoria salariatului – 5 zile lucratoare;
- căsătoria unui copil al salariatului – 3 zile lucratoare;
- nașterea/adoptia unui copil – 3 zile lucratoare.
- chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) - 1 zi lucratoare;
- donatorii de sânge – conform legii;
- la schimbarea locului de muncă, cu schimbarea domiciliului în altă localitate – 5 zile lucratoare;
- control medical anual – 1 zi lucratoare.

CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

Art. 29. (1) Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, a caror durata însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

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

b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;

c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(2) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situații:

a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;

b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate -, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(3) Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute anterior, pe o durată ce nu poate depăși 30 de zile lucrătoare anual.

ÎNVOIRI

Art. 30. (1) La cererea salariatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi, cu recuperare, în următoarele situații:

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- citații în fața organelor de cercetare penală sau judecătorești;
- alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite.

(2) În caz de nerecuperare, salariatul se plătește pentru timpul efectiv lucrat.

CAPITOLUL III
SALARII DE BAZA, SPORURI, PREMII
ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art. 31. (1) Pentru funcționarii publici, drepturile salariale se acordă potrivit legislației în vigoare.

2) Pentru munca prestată, funcționarii publici din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 au dreptul la un salariu de bază care se stabilește în funcție de categorie, de clasă, care reflectă nivelul studiilor necesare exercitării funcției publice.

(3) Plata salariilor se face o dată pe lună.

(4) Salariile funcționarilor publici din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 se stabilesc conform prevederilor legale în domeniu.

(5) Salariații cu funcții de conducere vor beneficia de indemnizații de conducere, conform legii.

(6) Pentru rezultate deosebite obținute în activitatea desfășurată, funcționarii publici din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 pot primi un salariu de merit lunar de până la 15% din salariul de bază, care face parte din acesta și care constituie baza de calcul pentru sporuri și alte drepturi care se acordă în raport cu salariul de bază.

(7) La salariul stabilit se vor aplica toate indexările și compensările stabilite prin legi, ordonanțe sau prin hotărâri ale Guvernului României.

Art. 32. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri la acesta.

Art. 33. Salariații din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 beneficiază de un spor de vechime în muncă de până la 25% calculat la salariul de bază, corespunzător timpului efectiv lucrat în programul normal de lucru, după cum urmează:

TRANȘA DE VECHIME ÎN MUNCĂ COTA DIN SALARIUL DE BAZĂ

- între 3 și 5 ani 5%
- între 5 și 10 ani 10%
- între 10 și 15 ani 15%
- între 15 și 20 ani 20%
- peste 20 ani 25%

Art. 34. (1) În cursul anului, pentru premiarea individuală a personalului, instituția va constitui un fond de premiere lunar, prin aplicarea cotei prevăzute de legislația în vigoare asupra fondului de salarii prevăzut în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

(2) La sfârșitul anului se va acorda premiul anual (al 13-lea salariu), conform legislației în vigoare.

Art. 35. Toate drepturile bănești ale salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale instituției.

Art. 36. Primăria Sectorului 1, prin Direcția Resurse Umane, va elibera, la cererea salariaților, un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în muncă, în specialitate și în funcția publică.

CAPITOLUL IV

PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

Art. 37. Părțile convin asupra necesității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

Art. 38. Perfecționarea profesională a salariaților se realizează în condițiile legii.

Art. 39. Salariații care au încheiat acorduri/angajamente de plată în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, în condițiile prevăzute de lege.

CAPITOLUL V
INDATORIRILE SALARIAȚILOR DIN CADRUL APARATULUI
DE SPECIALITATE AL PRIMARULUI SECTORULUI 1

Art. 40. Salariații aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 sunt obligați să-și desfășoare activitatea cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea îndatoririle de serviciu, în scopul realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din sectorul 1 al Municipiului București.

Art. 41. Salariații aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 sunt obligați să-și îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștiincios atribuțiile ce le revin din funcția pe care o dețin, precum și atribuțiile ce le sunt delegate și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii instituției.

Art. 42. Salariații aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 au obligația ca în exercitarea atribuțiilor ce le revin să se abțină de la exprimarea sau manifestarea opiniilor politice care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

Art. 43. (1) Orice angajat al aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate, conform fisei postului.

(2) Salariatul are dreptul să refuze în scris și motivat îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic dacă le consideră ilegale. Dacă cel care a emis dispoziția o formulează în scris, salariatul este obligat să o execute, cu excepția cazului în care aceasta este vadiată ilegală. Salariatul are îndatorirea să aducă la cunoștință superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția, astfel de situații.

Art. 44. Salariații aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 au obligația să păstreze secretul de stat și secretul de serviciu, în condițiile legii, să păstreze confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției.

Art. 45. Angajaților aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor, daruri sau alte avantaje.

Art. 46. Salariații aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 au datoria să furnizeze publicului, în cadrul serviciului, informațiile de interes public cerute, dar numai cele care se referă la profilul sectorului în care își desfășoară activitatea.

Art. 47. Salariații aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 sunt obligați să colaboreze pentru aducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

Art. 48. Prin întregul lor comportament și prin ținută, angajații aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin, precum și al instituției.

CAPITOLUL VI CONDIȚIILE DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art. 49. Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, având drept scop ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă.

Art. 50. Conducerea aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 are obligația să asigure o structură organizatorică rațională, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte, potrivit organigramei.

Art. 51. (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atribuții, stabilite prin fișa postului, potrivit specificului activității fiecăruia. Activitatea de normare a muncii se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) Fișa postului pentru fiecare angajat se întocmește de șeful ierarhic, potrivit reglementărilor legale.

(3) Normele de muncă (exprimate în sfere de atribuții și sarcini vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților. Conducerea aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(4) În toate cazurile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de conducerea instituției, cât și de reprezentanții salariaților. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază.

(5) Conducerea aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art. 52. (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale și locuri de muncă cu condiții deosebite, stabilite potrivit reglementărilor legale.

Art. 53. În funcție de numărul de personal și structura stabilite, conducerea aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 are obligația să asigure bunurile și condițiile necesare (spațiu, mobilier, birotică, aparatură, consumabile, materiale igienico-sanitare,) pentru buna desfășurare a activității.

Art. 54. Conducerea aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 împreună cu reprezentanții salariaților stabilesc programul normal de lucru, astfel: de luni până joi- 08.00-16.30, vineri 08.00-14.00

Art. 55. Conducerea aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 are obligația să asigure salariaților protecție împotriva amenințărilor, calomniilor, violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta.

Art. 56. În cazul în care au fost aprobate măsuri de reducere a activității, de reorganizare a instituției, precum și în situațiile prevăzute de lege referitoare la eliberarea din funcție a salariaților, angajatorul are obligația de a aplica prevederile legale stabilite de Statutul funcționarilor publici.

Art. 57. Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului acord.

Art. 58. (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului;

(2) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul medicului specialist.

(3) Reprezentanții angajaților vor urmări respectarea prevederilor alin. (1) și (2), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

CAPITOLUL VII PROTECȚIA MUNCII

Art. 59. (1) Părțile prezentului acord convin că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Conducerea instituției va lua măsurile prevăzute de Legea privind securitate și sănătatea în muncă 319/2006, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecție a muncii.

(3) Primăria Sectorului 1 va asigura pe cheltuielile sale cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de protecție a muncii.

(4) Conducerea aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 are obligația, conform normelor de protecție a muncii

în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru asigurarea unor condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

(5) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, conducerea aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 are obligația de a asigura în mod gratuit următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii la angajare, cât și la schimbarea locului de muncă;

b) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

c) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturii de birou.

d) echipamentul de protecția muncii necesar, atât pentru sezonul rece cât și pentru perioada de vară, pentru personalul care are obligația purtării acestuia, prin procurarea echipamentelor prevăzute de normele legale în vigoare.

e) materiale igienico-sanitare, conform normelor de protecția muncii în vigoare și cu încadrare în fondurile alocate în acest sens.

(6) Instituția va asigura amenajarea și întreținerea corespunzătoare a instalațiilor de încălzire, a grupurilor sanitare, etc

Art. 60. (1) Primăria Sectorului 1 are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă și răspunde de organizarea acestei activități.

(2) Dacă contractează personal sau servicii exterioare, aceasta nu exonerează angajatorul de răspundere în acest domeniu.

(3) Măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

Art. 61. (1) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

- a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;
- b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;
- c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
- d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

(2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul instituției vor fi prevăzute în Regulamentul Intern.

Art. 62. (1) Primăria Sectorului 1 are obligația să organizeze instruirea salariaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă. Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice.

(2) Instruirea se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, ai celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității. În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia. Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

(3) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- e) planificarea prevenirii;
- f) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- g) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art. 63. Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

Art. 64. (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Art. 65. Salariații au următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;
- b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;

- c) să utilizeze mijloacele de protecția muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;
- d) să anunțe în cel mai scurt timp serviciul administrativ când observă o defecțiune la instalația electrică, de gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- e) să utilizeze (cei care sunt fumători) locul special pentru fumat .
- f) să nu fumeze în locurile în care acest lucru este interzis prin acte normative speciale.
- g) să anunțe în scris pe șeful ierarhic despre neprezentarea la locul de muncă, în termen de 7 zile calendaristice de la data când a intervenit incapacitatea temporară de muncă.

Art. 66. (1) Conducerea aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 va organiza o dată pe an examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile în care sunt angajați, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea medicală este gratuită și cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.

(3) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.

(4) Examinarea medicală a salariaților se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de instituție și de Ministerul Sănătății și Familiei.

Art. 67. (1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator.

(2) La nivel de instituție se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecția muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

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

Art. 68. Primăria Sectorului 1 va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, a salariaților afectați de boală sau accident, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției și de pregătirea salariatului, cu acordul reprezentanților salariaților.

Art. 69. Se acordă tichete –cadou în cuantum de 713 lei brut tuturor funcționarilor publici proporțional cu activitatea desfășurată în luna respectivă.

Tichetele-cadou se vor acorda cu ocazia următoarelor evenimente:

- 1 Martie
- 1 Mai
- 7 Iunie (Rusalii)
- 15 August (Adormirea Maicii Domnului)
- 1 Decembrie.

De asemenea fiecare funcționar public va primi tichete cadou în valoare de 713 lei brut, cu ocazia zilei sale de naștere.

Nu beneficiază de acordarea tichetelor din fondurile alocate Primăriei Sectorului 1, funcționarii publici ale căror raporturi de serviciu sunt suspendate pentru creșterea și îngrijirea copilului, cei care se afla în concediu fără plată, precum și cei detașați la alte instituții din subordinea Consiliului Local al Sectorului 1, în luna acordării acestora.

Art. 70. Funcționarii publici din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 beneficiază, lunar, de indemnizația de dispozitiv în cuantum de 25% din salariul de bază.

Art. 71. Funcționarii publici din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 beneficiază, lunar, de suplimentul postului și suplimentul treptei de salarizare în cuantum de 25% din salariul de bază, fiecare.

Art. 72. Se acorda tichete de masa tuturor funcționarilor publici în conformitate cu reglementările legale.

Art. 73. (1) Pentru asigurarea unei ținute decente, funcționarii publici vor beneficia trimestrial, în limita bugetului alocat, de o suma de reprezentare echivalentă cu salariul de încadrare al fiecărui salariat obținut în luna precedentă. Aceste drepturi se vor plăti în prima lună a trimestrului tuturor salariaților.

(2) Salariații care vor desfășura activitate numai o parte din perioada pentru care se efectuează plata, vor restitui sumele de bani necuvenite corespunzător perioadei nelucrate până la sfârșitul trimestrului aflat în curs.

(3) Fiecare salariat va completa și semna anual, o declarație pe proprie răspundere din care să rezulte că suma prevăzută la alin. (1) a fost folosită în scopul pentru care a fost acordată.

Art. 74. Pe perioada de valabilitate a prezentului acord și cu înscrierea în alocațiile bugetare, funcționarii publici vor beneficia cu ocazia sărbătorilor de Paști și de Crăciun de o primă de sărbători echivalentă cu salariul de bază brut al fiecărui salariat din luna anterioară acordării.

Art. 75. (1) În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de serviciu nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa sau cu acordul salariatului în cauză.

(2) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copiilor cu handicap, salariații interesați pot beneficia de încă un concediu fără plată cu durată de un an. În perioada în care salariatul se află în concediul fără plată prevăzut anterior nu i se va putea modifica/înceta raportul de serviciu, în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane decât pe durată determinată.

Art. 76. Conducerea instituției nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 77. Măsurile privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii și buna funcționare a instituției se vor stabili de către conducătorul instituției, reprezentanții salariaților și cu consultarea comisiei paritare.

Art. 78. În cazul decesului salariatului, beneficiază de ajutor de deces o singură persoană care face dovada că a suportat cheltuielile ocazionate de deces și care poate fi, după caz, soțul supraviețuitor, copilul, părintele, tutorele, curatorul, moștenitorul, în condițiile dreptului comun, sau, în lipsa acesteia, oricare persoană care face această dovadă.

Art. 79. Cuantumul ajutorului de deces se stabilește prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.

Art. 80. Se acorda tichete cadou angajaților pentru fiecare copil minor, cu ocazia zilei de 1 Iunie în valoare de 150 de lei.

Art. 81. Pentru lucrul în condiții vătămătoare (calculator, zerox, dactilografie) se acordă un spor de 10% din salariul de bază, potrivit prevederilor legale.

CAPITOLUL IX
MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art. 82. (1) Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile.

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

Art. 83. (1) La angajare femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea pe post și salariul se vor stabili în funcție de pregătire și competență. Criteriul sexului nu poate fi o piedică la promovare.

Art. 84. Salariata care alăptează poate beneficia de reducerea programului cu 2 ore, fără a-i fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care a lucrat în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă, până la împlinirea vârstei de un an a copilului.

Art. 85. Pentru femeile gravide, munca în timpul nopții este interzisă în instituție.

Art. 86. Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor până la 6 ani, în condițiile legii și ale acordului colectiv.

Art. 87. Reluarea activității femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

Art. 88. (1) Este interzisă încetarea/modificarea raporturilor de serviciu angajaților instituției în perioada cât se

află în plata de asigurări sociale sau incapacitate temporară de muncă.

(2) Femeile cu copii în întreținere, precum și cele cu probleme sociale deosebite, la competență egală, vor fi protejate în cazul în care se propune reducerea de personal.

CAPITOLUL X

CARIERA FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Art. 89. Orice persoana poate ocupa o funcție publică dacă îndeplinește condițiile prevăzute de lege.

Art. 90. Ocuparea funcțiilor publice vacante și a funcțiilor temporar vacante se poate face numai în condițiile legii.

Art. 91. Ocuparea funcțiilor publice se face, în condițiile legii, prin :

- promovare
- transfer
- redistribuire
- recrutare
- alte modalități prevăzute expres de lege.

(2) Salariatii debutanți, după perioada de stagiu de 12 luni pentru funcționarii publici de execuție din clasa I, 8 luni pentru cei din clasa a-II-a și 6 luni pentru cei din clasa a-III-a pe baza rezultatului evaluării realizate, vor fi numiți funcționari publici definitiv în clasa corespunzătoare studiilor absolvite sau eliberat din funcție, conform prevederilor legale.

Art. 92. Promovarea salariaților în funcția publică și avansarea în treptele de salarizare se face potrivit prevederilor legale.

Art. 93. (1) Modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu se face în conformitate cu prevederile Statutului funcționarilor publici.

CAPITOLUL XI

EVALUAREA PERFORMANȚELOR PROFESIONALE

Art. 94. (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 se va face în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

CAPITOLUL XII

RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A ANGAJAȚILOR INSTITUȚIEI

Art. 95. Încălcarea de către angajații aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz, în condițiile legii.

Art. 96. (1) Încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de serviciu constituie abatere disciplinară și atrage sancționarea disciplinară a salariaților. Abaterile și sancțiunile disciplinare sunt cele prevăzute de legislația în vigoare.

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

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

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

Art. 97. (1) Răspunderea contravențională a salariaților se angajează în cazul în care aceștia au săvârșit o contravenție în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

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

Art. 98. Răspunderea civilă a salariaților se angajează:

a) pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului instituției;

b) pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce li s-au acordat necuvenit;

c) pentru daunele plătite de instituție, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Art. 99. Salariații răspund și pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul, potrivit legii penale.

Art. 100. Reprezentanții salariaților și salariații recunosc dreptul Primarului Sectorului 1 de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii instituției.

CAPITOLUL X DISPOZIȚII FINALE

Art. 101. Primarul Sectorului 1 și reprezentanții salariaților, ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru salariați în general libertatea de opinie.

Art. 102. (1) Conducerea Primăriei Sectorului 1 recunoaște dreptul reprezentanților salariaților de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în acordul colectiv.

(2) Persoanele împuternicite de angajator precum și reprezentanții salariaților vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în acordul privind raporturile de serviciu.

Art. 103. Conducerea Primăriei Sectorului 1 și reprezentanții salariaților se vor informa reciproc, atunci când au cunoștință despre aceasta, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în modul de organizare a instituției, cu consecințe previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

Art. 104. Executarea acordului este obligatorie pentru părți.

Art. 105. Drepturile privind în raporturile de serviciu nu pot fi stabilite sub nivelul celor reglementate de actele normative în vigoare.

Art. 106. Prezentul acord a fost semnat la data de

Art. 107. Prevederile prezentului acord se completează cu cele ale Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicata cu cele ale Hotărârii Guvernului României nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu prevederile Ordonanței Guvernului României nr. 6/2007 privind reglementarea drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici pentru anul 2007, cu modificările și completările ulterioare, cu cele ale Hotărârii Guvernului

României 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, precum și cu alte acte normative aplicabile funcției publice.

Art. 108. Prezentul Acord Colectiv se înregistrează la sediul instituției și se aduce la cunoștința publică prin afișare.

PRIMAR,
ANDREI IOAN CHILIMAN

REPREZENTANȚII
SALARIAȚILOR
Bogdan Nicolae Grigorescu
Ovidiu Nicolae Fulgeanu
Adrian Toma

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA
PĂRȚILE CONTRACTANTE

În baza prevederilor art. 22 din Legea nr.130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată și a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, se încheie prezentul contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

- Primarul Sectorului 1, domnul ANDREI IOAN CHILIMAN;
- Salariații din cadrul aparatului propriu de specialitate al Primarului Sectorului 1 (angajații cu contract individual de muncă), numiți în continuare salariați, prin reprezentant:
- Ghinea Marius Catalin;

1. Contractul colectiv de muncă, la nivel de instituție, cuprinde drepturile și obligațiile Primăriei și ale salariaților cu privire la condițiile de muncă din instituție.

2. Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor.

3. Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte pentru toți salariații actuali și pentru cei nou angajați.

4. În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, inclusiv contractul colectiv la nivel de ramură, acestea vor completa prevederile prezentului contract.

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Munca la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art. 2. (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o perioadă de 1 an.

Art. 3. (1) Orice solicitare de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți, cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Cererile de modificare a acordului vor fi depuse de către reprezentanții salariaților la primar, iar de către primar la reprezentanții salariaților.

(4) Modificările aduse contractului se comunică, în scris, organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenției părților. Modificările aduse acordului produc efecte numai pentru viitor.

Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării acordului, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze greve.

Art. 4. Suspendarea și încetarea contractului au loc potrivit legii.

Art. 5. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili potrivit prevederilor legale.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

Art. 6. (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție cu respectarea prevederilor legii, a contractului privind raporturile de munca, a regulamentului de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, Primarul sectorului 1 va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele privind raporturile de munca.

Art. 7. Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract să nu promoveze și să nu susțină proiecte ce decurg din contract, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au încheiat.

Art. 8. În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract, instituția va face demersuri pentru a asigura fondurile necesare, înainte de adoptarea bugetului local, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

Art. 9. Modificările aduse contract produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării.

Art. 10. (1) Aplicarea prevederilor contractului se face potrivit prevederilor legale în vigoare.

Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

Art. 11. Prevederile prezentului contract la nivel de instituție sunt minime și obligatorii pentru angajator.

Art. 12. (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract părțile se vor adresa reprezentanților salariaților, aleși la nivel de instituție.

(3) Angajatorul și reprezentanții angajaților semnatori ai prezentului contract sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

Art. 13. Declanșarea procedurii prevăzute la art. 12 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

Art.14. (1) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

(2) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul acord va fi pus în concordanță cu modificările survenite în legislația în vigoare.

(3) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării instituției publice.

CAPITOLUL II

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE REPAUS

Art. 15. Timpul de lucru reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

Art. 16. Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

Art. 17. (1) Orele prestate, din dispoziția conducătorului instituției sau a șefului compartimentului, peste programul stabilit de instituție sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare sunt ore suplimentare. Orele suplimentare nu pot fi efectuate fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident și vor fi compensate prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acestora. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia, după cum urmează:

- a) 75% din salariul de bază pentru primele două ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru;
- b) 100% din salariul de bază pentru orele următoare. Cu spor de 100% se plătesc și orele lucrate în zilele de repaus săptămânal sau în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează.

(2) Salariații pot fi chemați să presteze, în condiții deosebite, ore suplimentare, durata maximă a orelor suplimentare neputând să depășească 32 de ore pe luna și 360 de ore pe an.

Art. 18. Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul intern, conform prevederilor legale.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art. 19. Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00 – 6,00.

Art. 20. Pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă.

Art. 21. (1) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea periodic.

(2) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

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

CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art. 22. (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie);

Sf Paște – 2 zile (prima și a doua zi de Paști);

Ziua Internațională a Muncii – 1 zi (1 Mai);

Prima și a doua zi de Rusalii;

Adormirea Maicii Domnului;

Ziua Națională – 1 zi (1 Decembrie);

Crăciunul - 2 zile (25 și 26 decembrie)

Zile de repaus – sâmbăta și duminica

(2) Pentru persoanele care se află în concediu, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

Art. 23. (1) Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă, plătit, în raport cu vechimea lor în muncă, în condițiile legii.

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

până la 10 ani - 21 de zile lucrătoare
peste 10 ani - 25 de zile lucrătoare

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

(4) Concediul de odihnă poate fi efectuat în tranșe, din care una de minimum 15 zile. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs. La solicitarea motivată a funcționarului public, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 15 zile lucrătoare.

(5) În cazul în care funcționarul public, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial concediul de odihnă la care avea dreptul în anul calendaristic, cu acordul persoanei în cauză, autoritatea sau instituția publică este obligată să acorde concediul de odihnă neefectuat, până la sfârșitul anului următor.

(6) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat dacă, pe perioada efectuării acestuia intervine una dintre următoarele situații:

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

Art. 24. Salariatul chemat în scris din concediu de conducerea instituției are dreptul la o compensație care constă din:

- plata transportului dus-întors din localitatea unde se află în concediu;
- despăgubiri datorate pentru cheltuielile făcute de salariat, dacă acesta se află la odihnă sau tratament, pe bază de documente;
- timpul consumat cu deplasarea dus-întors, dar nu mai mult de 2 zile, se consideră timp lucrat și se adaugă la concediul de odihnă plătit.

Art. 25. În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași instituție, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.

Art. 26. În cazul în care salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programare, cu obligația de a anunța șeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu .

Art. 27. (1) La plecarea în concediu salariații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

(2) Salariații au dreptul la tichete de vacanță ce reprezintă contravaloarea a șase salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată pentru un salariat în decursul unui an fiscal, care se acordă în limitele sumelor prevăzute cu aceste destinații în bugetul local aprobat.

(3) Indemnizația de concediu și tichetele de vacanță se plătesc înainte de plecarea în concediu. În cazul fracționării concediului, tichetele de vacanță se primesc o singură dată, atunci când se ia fracțiunea obligatorie de cel puțin 15 zile.

(4) Indemnizația de concediu și tichetele de vacanță se acorda în condițiile prevăzute de lege.

Art. 28. În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

- decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor – 3 zile lucrătoare;

- decesul bunicilor, fraților, surorilor – 3 zi lucrătoare;
- căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
- căsătoria unui copil al salariatului – 3 zile lucrătoare;
- nașterea/adopția unui copil – 3 zile lucrătoare.
- chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) - 1 zi lucrătoare;
- donatorii de sânge – conform legii;
- la schimbarea locului de muncă, cu schimbarea domiciliului în altă localitate – 5 zile lucrătoare;
- control medical anual – 1 zi lucrătoare.

CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

Art. 29. (1) Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

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

b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;

c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(2) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limită prevăzută la alin. (1), în următoarele situații:

a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;

b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit

legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate -, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(3) Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute anterior, pe o durată ce nu poate depăși 30 de zile lucrătoare anual.

ÎNVOIRI

Art. 30. (1) La cererea salariatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi, cu recuperare, în următoarele situații: efectuarea unor analize sau tratamente medicale; citații în fața organelor de cercetare penală sau judecătorești; alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite.

(2) În caz de nerecuperare, salariatul se plătește pentru timpul efectiv lucrat.

CAPITOLUL III

SALARII DE BAZA, SPORURI, PREMII

ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art. 31. (1) Pentru angajații contractuali, drepturile salariale se acordă potrivit legislației în vigoare.

(2) Pentru munca prestată, angajații contractuali din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 au dreptul la un salariu de baza care se stabilește în funcție de categorie, de gradul profesional și de rezultatele obținute la evaluarea performanțelor profesionale

(3) Plata salariilor se face o dată pe lună.

(4) Salariile angajaților contractuali din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 se stabilesc conform prevederilor legale în domeniu.

(5) Salariații cu funcții de conducere vor beneficia de indemnizații de conducere, conform legii.

(6) Pentru rezultate deosebite obținute în activitatea desfășurată, personalul contractual din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 poate primi un salariu de merit lunar de până la 15% din salariul de bază, care face parte din acesta și care constituie baza de calcul pentru sporuri și alte drepturi care se acordă în raport cu salariul de bază.

(7) La salariul stabilit se vor aplica toate indexările și compensările stabilite prin legi, ordonanțe sau prin hotărâri ale Guvernului României.

Art. 32. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri la acesta.

Art. 33. Salariații din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 beneficiază de un spor de vechime în muncă de până la 25% calculat la salariul de bază, corespunzător timpului efectiv lucrat în programul normal de lucru, după cum urmează:

TRANȘA DE VECHIME ÎN MUNCĂ COTA DIN SALARIUL DE BAZĂ

între 3 și 5 ani	5%
între 5 și 10 ani	10%
între 10 și 15 ani	15%
între 15 și 20 ani	20%
peste 20 ani	25%

Art. 34. (1) În cursul anului, pentru premierea individuală a personalului, instituția va constitui un fond de premiere lunar, prin aplicarea cotei prevăzute de legislația în vigoare asupra fondului de salarii prevăzut în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

(2) La sfârșitul anului se va acorda premiul anual (al 13-lea salariu), conform legislației în vigoare.

Art. 35. Toate drepturile bănești ale salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale instituției.

Art. 36. Primăria Sectorului 1, prin Direcția Resurse Umane, va elibera, la cererere, un document care să ateste activitatea desfășurată în cadrul instituției precum și vechimea în muncă.

CAPITOLUL IV

PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

Art. 37. Părțile convin asupra necesității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

Art. 38. Perfecționarea profesională a salariaților se realizează în condițiile legii.

Art. 39. Salariații care au încheiat acorduri/angajamente de plata în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, în condițiile prevăzute de lege.

CAPITOLUL V

ÎNDATORIRILE SALARIAȚILOR DIN CADRUL APARATULUI DE SPECIALITATE AL PRIMARULUI SECTORULUI 1

Art. 40. Salariații aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 sunt obligați să-și desfășoare activitatea cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea îndatoririle de serviciu, în scopul realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din sectorul 1 al Municipiului București.

Art. 41. Salariații aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 sunt obligați să-și îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștiincios atribuțiile ce le revin din funcția pe care o dețin, precum și atribuțiile ce le sunt delegate și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii instituției.

Art. 42. Salariații aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 au obligația ca în exercitarea atribuțiilor ce le revin să se abțină de la exprimarea sau manifestarea opiniilor politice care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

Art. 43. (1) Orice angajat al aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate, conform fișei postului.

(2) Salariatul are dreptul să refuze în scris și motivat îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic dacă le consideră ilegale. Dacă cel care a emis dispoziția o formulează în scris, salariatul este obligat să o execute, cu excepția cazului în care aceasta este vadit ilegală. Salariatul are îndatorirea să aducă la cunoștință superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția, astfel de situații.

Art. 44. Salariații aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 au obligația să păstreze secretul de stat și secretul de serviciu, în condițiile legii, să păstreze confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției.

Art. 45. Angajaților aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor, daruri sau alte avantaje.

Art. 46. Salariații aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 au datoria să furnizeze publicului, în cadrul serviciului, informațiile de interes public cerute, dar numai cele care se referă la profilul sectorului în care își desfășoară activitatea.

Art. 47. Salariații aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 sunt obligați să colaboreze pentru aducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în

serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

Art. 48. Prin întregul lor comportament și prin ținută, angajații aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin, precum și al instituției.

CAPITOLUL VI CONDIȚIILE DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art. 49. Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, având drept scop ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă.

Art. 50. Conducerea aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 are obligația să asigure o structură organizatorică rațională, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte, potrivit organigramei.

Art. 51. (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atribuții, stabilite prin fișa postului, potrivit specificului activității fiecăruia. Activitatea de normare a muncii se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) Fișa postului pentru fiecare angajat se întocmește de șeful ierarhic, potrivit reglementărilor legale.

(3) Normele de muncă (exprimate în sfere de atribuții și sarcini vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților. Conducerea aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

În toate cazurile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de conducerea instituției, cât și de reprezentanții salariaților.

Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază.

(5) Conducerea aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art. 52. (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale și locuri de muncă cu condiții deosebite, stabilite potrivit reglementărilor legale.

Art. 53. În funcție de numărul de personal și structura stabilite, conducerea aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 are obligația să asigure bunurile și condițiile necesare (spațiu, mobilier, birotică, aparatură, consumabile, materiale igienico-sanitare,) pentru buna desfășurare a activității.

Art. 54. Conducerea aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 împreună cu reprezentanții salariaților stabilesc programul normal de lucru, astfel: de luni până joi- 08.00-16.30, vineri 08.00-14.00

Art. 55. Conducerea aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 are obligația să asigure salariaților protecție împotriva amenințărilor, calomniilor, violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta.

Art. 56. În cazul în care au fost aprobate măsuri de reducere a activității, de reorganizare a instituției, precum și în situațiile prevăzute de lege referitoare la eliberarea din funcție a salariaților, angajatorul are obligația de a aplica prevederile legale stabilite de Codul Muncii.

Art. 57. Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract.

Art. 58. (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului;

(2) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul medicului specialist.

(3) Reprezentanții angajaților vor urmări respectarea prevederilor alin. (1) și (2), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

CAPITOLUL VII PROTECȚIA MUNCII

Art. 59. (1) Părțile prezentului contract sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Conducerea instituției va lua măsurile prevăzute de Legea privind securitate și sănătatea în muncă 319/2006, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecție a muncii.

(3) Primaria Sectorului 1 va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normelor de protecție a muncii.

(4) Conducerea aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 are obligația, conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru asigurarea unor condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecție a muncii.

(5) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, conducerea aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 are obligația de a asigura în mod gratuit următoarele:

- a) efectuarea instructajelor de protecție și securitatea muncii la angajare, cât și la schimbarea locului de muncă;
- b) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);
- c) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturii de birou.
- d) echipamentul de protecție a muncii necesar, atât pentru sezonul rece cât și pentru perioada de vară, pentru personalul

care are obligația purtării acestuia, prin procurarea echipamentelor prevăzute de normele legale în vigoare.

e) materiale igienico-sanitare, conform normelor de protecția muncii în vigoare și cu încadrare în fondurile alocate în acest sens.

(6) Instituția va asigura amenajarea și întreținerea corespunzătoare a instalațiilor de încălzire, a grupurilor sanitare, etc.

Art. 60. (1) Primăria Sectorului 1 are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă și răspunde de organizarea acestei activități.

(2) Dacă contractează personal sau servicii exterioare, aceasta nu exonerează angajatorul de răspundere în acest domeniu.

(3) Măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

Art. 61. (1) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;

b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;

c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

(2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul instituției vor fi prevăzute în Regulamentul Intern.

Art. 62. (1) Primăria Sectorului 1 are obligația să organizeze instruirea salariaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă. Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice.

(2) Instruirea se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, ai celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității. În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acestora. Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

(3) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seamă de următoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- e) planificarea prevenirii;
- f) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- g) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art. 63. Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

Art. 64. (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Art. 65. Salariații au următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;
- b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;
- c) să utilizeze mijloacele de protecția muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;
- d) să anunțe în cel mai scurt timp serviciul administrativ când observă o defecțiune la instalația electrică, de gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- e) să utilizeze (cei care sunt fumători) locul special pentru fumat .
- f) să nu fumeze în locurile în care acest lucru este interzis prin acte normative speciale.
- g) să anunțe în scris pe șeful ierarhic despre neprezentarea la locul de muncă, în termen de 7 zile calendaristice de la data când a intervenit incapacitatea temporară de muncă. Dacă absențele au caracter nemotivat contractul de muncă poate fi suspendat, în condițiile legii.

Art. 66. (1) Conducerea aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 va organiza o dată pe an examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile în care sunt angajați, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea medicală este gratuită și cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.

(3) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.

(4) Examinarea medicală a salariaților se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de instituție și de Ministerul Sănătății și Familiei.

Art. 67. (1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator.

(2) La nivel de instituție se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecția muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

CAPITOLUL VIII

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

Art. 68. Primăria Sectorului 1 va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, a salariaților afectați de boală sau accident, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției și de pregătirea salariatului, cu acordul reprezentanților salariaților.

Art. 69. Se acordă tichete –cadou în cuantum de 713 lei brut tuturor salariaților proporțional cu activitatea desfășurată în luna respectivă.

Tichetele-cadou se vor acorda cu ocazia următoarelor evenimente:

- 1 Martie
- 1 Mai
- 7 Iunie (Rusalii)
- 15 August (Adormirea Maicii Domnului)
- 1 Decembrie.

De asemenea fiecare salariat va primi tichete cadou în valoare de 713 lei brut, cu ocazia zilei sale de naștere.

Nu beneficiază de acordarea tichetelor din fondurile alocate Primăriei Sectorului 1, salariații ale căror raporturi de serviciu sunt suspendate pentru creșterea și îngrijirea copilului, cei care se află în concediu fără plată, precum și cei detașați la alte instituții din subordinea Consiliului Local al Sectorului 1, în luna acordării acestora.

Art. 70. Salariații din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 beneficiază, lunar, de indemnizația de dispozitiv în cuantum de 25% din salariul de bază în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Art. 71. (1) Pentru asigurarea unei ținute decente, salariații vor beneficia trimestrial, în limita bugetului alocat, de o sumă de reprezentare echivalentă cu salariul de încadrare al fiecărui salariat obținut în luna precedentă. Aceste drepturi se vor plăti în prima lună a trimestrului tuturor salariaților .

(2) Salariații care vor desfășura activitate numai o parte din perioada pentru care se efectuează plata, vor restitui sumele de bani necuvenite corespunzător perioadei nelucrate până la sfârșitul trimestrului aflat în curs.

(3) Fiecare salariat va completa și semna anual,o declarație pe proprie răspundere din care să rezulte că suma prevăzută la alin.

(1) a fost folosită în scopul pentru care a fost acordată.

Art. 72. Pe perioada de valabilitate a prezentului acord și cu înscrierea în alocațiile bugetare, salariații vor beneficia cu ocazia sărbătorilor de Paști și de Crăciun de o primă de sărbători echivalentă cu salariul de bază brut al fiecăruia din luna anterioară acordării.

Art. 73. (1) În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de serviciu nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa sau cu acordul salariatului în cauză.

(2) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copiilor cu handicap, salariații interesați pot beneficia de încă un concediu fără plată cu durata de un an. În perioada în care salariatul se află în concediul fără plată prevăzut anterior nu i se va putea modifica/înceta raportul de serviciu, în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane decât pe durată determinată.

Art. 74. Conducerea instituției nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 75. Măsurile privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii și buna funcționare a instituției se vor stabili de către conducatorul instituției, reprezentanții salariaților și cu consultarea comisiei paritare.

Art. 76. (1) În cazul decesului salariatului, beneficiază de ajutor de deces o singură persoană care face dovada că a suportat cheltuielile ocazionate de deces și care poate fi, după caz, soțul supraviețuitor, copilul, părintele, tutorele, curatorul, moștenitorul, în condițiile dreptului comun, sau, în lipsa acesteia, oricare persoană care face această dovadă.

Art. 77. Cuantumul ajutorului de deces se stabilește prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat .

Art. 78. Se acordă tichete cadou angajaților pentru fiecare copil minor, cu ocazia zilei de 1 Iunie în valoare de 150 de lei.

Art. 79. Pentru lucrul în condiții vătămătoare (calculator, zerox, dactilografie) se acordă un spor de 10% din salariul de bază, potrivit prevederilor legale.

CAPITOLUL IX

MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art. 80. (1) Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile.

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

Art. 81. (1) La angajare femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea pe post și salariul se vor stabili în funcție de pregătire și competență. Criteriul sexului nu poate fi o piedică la promovare.

Art. 82. Salariata care alăptează poate beneficia de reducerea programului cu 2 ore, fără a-i fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care a lucrat în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă, până la împlinirea vârstei de un an a copilului

Art. 83. Pentru femeile gravide, munca în timpul nopții este interzisă în instituție.

Art. 84. Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor până la 6 ani, în condițiile legii și ale acordului colectiv.

Art. 85. Reluarea activității după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

Art. 86. (1) Este interzisă încetarea/modificarea raporturilor de serviciu angajaților instituției în perioada cât se află în plata de asigurări sociale sau incapacitate temporară de muncă.

(2) Femeile cu copii în întreținere, precum și cele cu probleme sociale deosebite, la competență egală, vor fi protejate în cazul în care se propune reducerea de personal.

CAPITOLUL XI

EVALUAREA PERFORMANȚELOR PROFESIONALE

Art. 87. (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale angajaților contractuali din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 se va face în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

CAPITOLUL XII

RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A ANGAJAȚILOR INSTITUȚIEI

Art. 88. Încălcarea de către angajații aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz, în condițiile legii.

Art. 89. (1) Încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de serviciu constituie abatere disciplinară și atrage sancționarea disciplinară a salariaților. Abaterile și sancțiunile disciplinare sunt cele prevăzute de legislația în vigoare.

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

(3) Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată decât după cercetarea prealabilă a faptei imputate și după audierea salariatului și trebuie consemnată în scris, sub sancțiunea

nulității. Refuzul salariatului de a se prezenta la audiere sau de a semna o declarație privitoare la abaterile imputate se consemnează într-un proces-verbal. În astfel de cazuri sancțiunea poate fi aplicată.

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

Art. 90. (1) Răspunderea contravențională a salariaților se angajează în cazul în care aceștia au săvârșit o contravenție în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

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

Art. 91. Răspunderea civilă a salariaților se angajează:

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

Art. 92. Salariații răspund și pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul, potrivit legii penale.

Art. 93. Reprezentanții salariaților și salariații recunosc dreptul Primarului Sectorului 1 de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii instituției.

CAPITOLUL X
DISPOZIȚII FINALE

Art. 94. Primarul Sectorului 1 și reprezentanții salariaților, ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru salariați în general libertatea de opinie.

Art. 95. (1) Conducerea Primăriei Sectorului 1 recunoaște dreptul reprezentanților salariaților de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv.

(2) Persoanele împuternicite de angajator precum și reprezentanții salariaților vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv.

Art. 96. Conducerea Primăriei Sectorului 1 și reprezentanții salariaților se vor informa reciproc, atunci când au cunoștință despre aceasta, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în modul de organizare a instituției, cu consecințe previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

Art. 97. Executarea contractului este obligatorie pentru părți.

Art. 98. Drepturile privind în raporturile de muncă nu pot fi stabilite sub nivelul celor reglementate de actele normative în vigoare.

Art. 99. Prezentul contract a fost semnat la data de _____.

Art. 100. Prevederile prezentului acord se completează cu cele ale Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu cele ale Legii nr. 130/1996, privind contractul colectiv de muncă, republicată, cu prevederile Ordonanței Guvernului României nr. 10/2008, privind

nivelul salariilor de bază și al altor drepturi ale personalului bugetar salarizat potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalului salarizat potrivit anexelor nr. II și III la Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică, precum și unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale personalului contractual salarizat prin legi speciale, cu cele ale Hotărârii Guvernului României 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 cele ale Legii nr. 193/2006 privind acordarea tichetelor cadou și a tichetelor de creșă și a Ordinului Ministrului Administrației și Internelor nr. 496/2003 precum și cu alte acte normative aplicabile personalului contractual.

Art. 101. Prezentul Contract Colectiv de Muncă se înregistrează la Direcția de Muncă și se aduce la cunoștință publică prin afișare.

PRIMAR,
ANDREI IOAN CHILIMAN

REPREZENTANT AL
SALARIAȚILOR
Ghinea Marius Cătălin

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind avizarea procedurii de externalizare a serviciilor medicale
din cadrul "Spitalului Clinic de Urgență București"

Având în vedere Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1, precum și Raportul de specialitate întocmit de Administrația Fondului Imobiliar al Unităților Sanitare Publice Sector 1;

Luând în considerare Raportul Comisiei de studii, prognoze economico-sociale, buget, impozite și taxe locale, al Comisiei pentru administrație publică locală, juridică, apărarea ordinii publice, respectarea drepturilor și libertăților cetățenilor și patrimoniu și al Comisiei de sănătate și protecție socială ale Consiliului Local al Sectorului 1;

În conformitate cu art. 2, alin. (1) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare;

Având în vedere prevederile Hotărârii Guvernului României nr. 1096/2002 privind trecerea imobilelor în care își desfășoară activitatea unele unități sanitare de interes local, din domeniul privat al statului și din administrarea Ministerului Sănătății și Familiei în domeniul public al municipiului București și în administrarea consiliilor locale ale sectoarelor municipiului București;

În baza prevederile Ordinului Ministrului Sănătății Publice nr. 886/2006 privind externalizarea serviciilor medicale și nemedicale din unitățile sanitare;

Ținând seama de studiul de fezabilitate întocmit de către Spitalul Clinic de Urgență București și de condițiile de închiriere și utilizare a spațiului necesar externalizării serviciului medical;

În temeiul art. 45, alin.(1) și art. 115, alin. (1), lit. "b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se avizează favorabil procedura de externalizare a serviciului de imagistică prin rezonanță magnetică (RMN) din cadrul "Spitalului Clinic de Urgență București."

Art. 2. Primarul Sectorului 1, Administrația Fondului Imobiliar al Unităților Sanitare Publice Sector 1, Spitalul Clinic de Urgență București și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

**PREȘEDINTE DE
ȘEDINȚĂ,
Ion Brad**

**CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR
Bogdan Nicolae Grigorescu**

Nr. 145/31.03.2009

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind împuternicirea Directorului General al Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1, să semneze împreună cu reprezentanții desemnați de funcționarii publici din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 Acordul Colectiv la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 pentru perioada cuprinsă între aprobarea bugetului local de venituri și cheltuieli pe anul 2009 până la aprobarea bugetului local de venituri și cheltuieli pe anul 2010

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1, precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1;

Având în vedere Raportul Comisiei de studii, prognoze economico-sociale, buget, impozite și taxe locale, al Comisiei pentru administrație publică locală, juridică, apărarea ordinii publice, respectarea drepturilor și libertăților cetățenilor și patrimoniului și al Comisiei de sănătate și protecție socială ale Consiliului Local al Sectorului 1;

Ținând seama de prevederile art. 72 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată;

În conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului României nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective;

În temeiul prevederilor Contractului colectiv de muncă la nivelul unităților de asistență socială pe perioada 2007-2009;

Luând în considerare prevederile Legii nr. 193/2006 privind acordarea tichetelor cadou și a tichetelor de creșă și ale Hotărârii Guvernului României nr. 1317/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a dispozițiilor Legii nr. 193/2006 privind acordarea tichetelor cadou și a tichetelor de creșă;

Văzând Avizul favorabil al Comisiei paritare privind încheierea unui Acord colectiv de muncă între Directorul General al Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 și reprezentanții funcționarilor publici, valabil de la data aprobării bugetului local de venituri și cheltuieli pe anul 2009 până la data aprobării bugetului local de venituri și cheltuieli pe anul 2010;

În temeiul prevederilor art. 45, alin. (1), art. 81, alin. (2) și art. 115, alin. (1), lit. "b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. (1) Se împuternicește Directorul General al Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 să semneze împreună cu reprezentanții desemnați de funcționarii publici din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 Acordul Colectiv la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 pentru perioada cuprinsă între aprobarea bugetului local de venituri și cheltuieli pe anul 2009 până la aprobarea bugetului local de venituri și cheltuieli pe anul 2010, conform Anexei nr. 1, care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

(2) Drepturile prevăzute vor fi acordate cu încadrarea în prevederile bugetului de venituri și cheltuieli aprobat potrivit legii.

Art. 2. Prezenta hotărâre a fost redactată în două exemplare originale.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Secretarul Sectorului 1, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

**PREȘEDINTE DE
ȘEDINȚĂ,
Ion Brad**

**CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR
Bogdan Nicolae Grigorescu**

Nr. 146/31.03.2009

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ

Ion Brad

ACORD COLECTIV
DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI
PROTECȚIA COPILULUI SECTOR 1

PĂRȚILE CONTRACTANTE

În conformitate cu dispozițiile Legii nr. 188/1999, republicată, și ale Hotărârii Guvernului nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, se încheie prezentul Acord colectiv denumit în continuare Acord, între cele două părți contractante:

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 București, reprezentată prin Director General Dănuț Ioan Fleacă, împuternicit prin HCL Sector 1 nr. și reprezentanții funcționarilor publici din cadrul DGASPC Sector 1, respectiv Manițiu Mariana, Buche Felicia Nicoleta, Coraliuc Andrei, Popa Maria, Gîlceavă Onica, Andrieș Rada Mihaela, numiți în continuare salariați.

Acordul cuprinde drepturile și obligațiile D.G.A.S.P.C. Sector 1 și ale salariaților cu privire la condițiile de muncă din instituție.

Prezentul Acord are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor.

Prezentul Acord produce efecte pentru toți salariații actuali și pentru cei nou angajați în funcțiile publice din cadrul D.G.A.S.P.C. Sector 1.

În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Acord intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor completa de drept prevederile prezentului Acord.

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Acordului la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art. 2. Prezentul Acord se încheie pentru perioadă cuprinsă între data aprobării bugetului local de venituri și cheltuieli pe anul 2009 și data aprobării bugetului local de venituri și cheltuieli pe anul 2010, după ce în prealabil a fost adoptată Hotărârea privind împuternicirea Directorului General al D.G.A.S.P.C. Sector 1 de a semna acordul.

Art. 3. (1) Orice solicitare de modificare a prezentului Acord va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți, cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Cererile de modificare a Acordului vor fi depuse de către reprezentanții salariaților la directorul general, iar de către directorul general la reprezentanții salariaților.

(4) Modificările aduse Acordului se comunică, în scris, organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenției părților. Modificările aduse acordului produc efecte numai pentru viitor.

(5) Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării Acordului, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze greve.

Art. 4. Suspendarea și încetarea acordului au loc potrivit legii.

Art. 5. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Acord nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili prin acordurile încheiate la nivel de ramură, grupuri de unități sau la nivel național.

Art. 6. (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție cu respectarea prevederilor legii, a acordului privind raporturile de serviciu, a regulamentului de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, D.G.A.S.P.C. Sector 1 va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din acordurile privind raporturile de serviciu.

Art. 7. Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului Acord să nu promoveze și să nu susțină proiecte contrarii acestuia, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au încheiat.

Art. 8. În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul Acord, instituția va face demersuri pentru a asigura fondurile necesare, înainte de adoptarea bugetului local, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

Art. 9. Modificările aduse Acordului produc aceleași efecte ca și Acordul, de la data aprobării acestora de către Consiliul Local al Sectorului 1 .

Art. 10. (1) Aplicarea prevederilor Acordului se face potrivit prevederilor legale în vigoare.

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

Art. 11. Prevederile prezentului Acord la nivel de unitate sunt minime și obligatorii pentru angajator.

Art. 12. (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului Acord părțile se vor adresa comisiei paritare constituită la nivel de instituție

(2) Angajatorul și reprezentanții angajaților semnari ai prezentului Acord sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(3) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiilor paritare constituite.

Art. 13. (1) Declanșarea procedurii prevăzute la art. 12 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

(2) Adoptarea unei hotărâri de către comisia paritară împiedică sesizarea instanței de judecată, iar dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează prin nelucrare.

Art. 14. (1) La cererea uneia dintre părțile semnate, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

(2) La cererea uneia dintre părțile semnate, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul acord va fi pus în concordanță cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel național.

(3) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării instituției publice.

CAPITOLUL II

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE REPAUS

Art. 15. Timpul de lucru reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

Art. 16. (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

(2) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, conducerea instituției și reprezentanții salariaților vor purta negocieri pentru a stabili program flexibil de lucru și modalități de aplicare a acestuia.

(3) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în acordul privind raporturile de serviciu.

Art. 17. (1) Orele prestate, din dispoziția conducătorului instituției sau a sefului compartimentului, peste programul stabilit în instituțiile sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare sunt ore suplimentare. Orele suplimentare nu pot fi efectuate fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident și vor fi compensate prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acestora. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, în luna următoare munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia, după cum urmează:

a) 75% din salariul de bază pentru primele două ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru;

b) 100% din salariul de bază pentru orele următoare. Cu spor de 100% se plătesc și orele lucrate în zilele de repaus săptămânal sau în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează.

(2) Munca peste durata normală a timpului de lucru poate fi prestată și sporurile prevăzute la alin (1) se pot plăti numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă sau aprobată, după caz, de superiorul ierarhic, fără a se depăși 360 de ore anual.

Art. 18. Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul intern, conform prevederilor legale.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art. 19. (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00 – 6,00.

(2) Salariații care își desfășoară activitatea în timpul nopții, între orele 22.00-6.00, beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore din timpul sau zilnic de lucru sau cel puțin 30% din timpul sau lunar de lucru.

Art. 20. Pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă.

Art. 21. (1) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea periodic.

(2) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

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

CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art. 22. (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie);
- Sf Paști – 1 zi (a doua zi de Paști);
- Ziua Internațională a Muncii – 1 zi (1 Mai);
- Rusaliile – 1 zi (a doua zi de Rusalii)
- Adormirea Maicii Domnului – 1 zi (15 August)
- Ziua Națională – 1 zi (1 Decembrie);
- Crăciunul - 2 zile (25 și 26 decembrie)
- Zile de repaus – sâmbăta și duminica

(2) Pentru persoanele care se află în concediu, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

Art. 23. (1) Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă, plătit, în raport cu vechimea lor în muncă, în condițiile legii.

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

- până la 10 ani - 21 de zile lucrătoare
- peste 10 ani - 25 de zile lucrătoare

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

(4) Concediul de odihnă poate fi efectuat în tranșe, din care una de minimum 15 zile. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs. La solicitarea motivată a funcționarului public, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 15 zile lucrătoare.

(5) În cazul în care funcționarul public, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial concediul de odihnă la care avea dreptul în anul calendaristic, cu acordul persoanei în cauză, autoritatea sau instituția publică este obligată să acorde concediul de odihnă neefectuat, până la sfârșitul anului următor.

(6) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat dacă, pe perioada efectuării acestuia intervine una dintre următoarele situații:

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

Art. 24. Salariatul chemat în scris din concediu de conducerea instituției are dreptul la o compensație care constă din:

- plata transportului dus-întors din localitatea unde se află în concediu;
- despăgubiri datorate pentru cheltuielile făcute de salariat, dacă acesta se află la odihnă sau tratament, pe bază de documente;
- timpul consumat cu deplasarea dus-întors, dar nu mai mult de 2 zile, se consideră timp lucrat și se adaugă la concediul de odihnă plătit.

Art. 25. În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași instituție, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.

Art. 26. În cazul în care salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programare, cu obligația de anunța șeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu .

Art. 27. (1) La plecarea în concediu salariații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

(2) Salariații au dreptul la o primă de vacanță egală cu salariul de bază din luna anterioară plecării în concediu, care se acordă în condițiile legii.

(3) Indemnizația de concediu și prima de vacanță se plătesc înainte de plecarea în concediu. În cazul fracționării concediului, prima de concediu se plătește o singură dată, atunci când se ia fracțiunea obligatorie de cel puțin 15 zile.

Art. 28. În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

- decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor – 3 zile lucrătoare;
- decesul bunicii, fraților, surorilor – 3 zi lucrătoare;
- căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
- căsătoria unui copil al salariatului – 3 zile lucrătoare;
- nașterea/adopția unui copil – 5 zile lucrătoare.
- chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) - 1 zi lucrătoare;
- donatorii de sânge – conform legii;
- la schimbarea locului de muncă, cu schimbarea domiciliului în altă localitate – 5 zile lucrătoare;
- control medical anual – 1 zi lucrătoare.

CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

Art. 29. (1) Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, în condițiile prevăzute de lege, pentru rezolvarea unor situații personale care nu suportă amânare.

(2) Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute anterior, pe durate stabilite prin acordul părților, în condițiile legii.

(3) Durata concediului fără plată se stabilește prin Regulamentul Intern al instituției.

ÎNVOIRI

Art. 30. (1) La cererea salariatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi, cu recuperare, în următoarele situații:

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- citații în fața organelor de cercetare penală sau judecătorești;
- alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite.

(2) În caz de nerecuperare, salariatul se plătește pentru timpul efectiv lucrat.

CAPITOLUL III

SALARII DE BAZĂ, SPORURI, PREMII ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art. 31. (1) Pentru funcționarii publici, drepturile salariale se acordă potrivit legislației în vigoare.

(2) Pentru munca prestată în cadrul raportului de serviciu, salariații din cadrul D.G.A.S.P.C. Sectorul 1 au dreptul la un salariu de bază care se stabilește în funcție de categorie, treapta, de clasă, care reflectă nivelul studiilor necesare exercitării funcției publice, și după caz, de gradul profesional al funcției publice, precum și în raport cu nivelul la care se prestează activitatea, respectiv la nivel local, pentru salariații din cadrul D.G.A.S.P.C. Sector 1, conform prevederilor legale.

(3) Plata salariilor se face o dată pe lună.

(4) Salariații cu funcții de conducere vor beneficia de indemnizații de conducere, conform legii.

(5) Pentru rezultate deosebite obținute în activitatea desfășurată, funcționarii publici din cadrul D.G.A.S.P.C. Sector 1 pot primi un salariu de merit lunar de până la 15% din salariul de bază, care face parte din acesta și care constituie baza de calcul pentru sporuri și alte drepturi care se acordă în raport cu salariul de bază.

(6) La salariul stabilit se vor aplica toate indexările și compensările stabilite prin legi, ordonanțe sau prin hotărâri ale Guvernului României.

Art. 32. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri la acesta.

Art. 33. Salariații din cadrul D.G.A.S.P.C.Sector 1 beneficiază de un spor de vechime în muncă de până la 25% calculat la salariul de bază, corespunzător timpului efectiv lucrat în programul normal de lucru, după cum urmează:

TRANȘA DE VECHIME ÎN MUNCĂ COTA DIN SALARIUL DE BAZĂ

- | | |
|----------------------|-----|
| • între 3 și 5 ani | 5% |
| • între 5 și 10 ani | 10% |
| • între 10 și 15 ani | 15% |
| • între 15 și 20 ani | 20% |
| • peste 20 ani | 25% |

Art. 34. Pentru condiții vătămătoare de muncă, salariații primesc un spor la salariul de bază, stabilit prin dispoziția conducătorului instituției, pentru locurile de muncă stabilite pe baza determinărilor emise de autoritățile abilitate în acest sens.

Art. 35. Pentru menținerea sănătății și securității muncii, pentru asigurarea protecției personalului, acesta beneficiază de drepturi speciale pentru refacerea capacității de muncă, în cuantum de 74 lei/lună, sumă care va fi suportată din bugetul instituției (titlul 20-bunuri și servicii), conform prevederilor art. 8(2) din Contractul colectiv de muncă la nivelul unităților de asistență socială pe perioada 2007-2009, publicat în M.Of. nr. 19/008.12.2007. Această sumă se va acorda proporțional cu zilele efectiv în care salariatul și-a desfășurat activitatea.

Art. 36. Salariații vor primi contravaloarea unei mese calde în cuantum de 7 lei/zi pentru fiecare zi în care salariatul și-

a desfășurat efectiv activitatea. În bugetul de venituri și cheltuieli, la titlul 20 (bunuri și servicii), angajatorul va cuprinde sumele necesare acestei cheltuieli conform prevederilor art. 84(5) din Contractul colectiv de muncă la nivelul unităților de asistență socială pe perioada 2007-2009, publicat în M.Of. nr. 19/08.12.2007.

Art. 37. Consilierii juridici, șeful serviciului juridic-contencios, șeful serviciului asistență juridică achiziții publice-avizare contracte și directorul direcției juridic contencios și resurse umane din cadrul DGASPC Sector 1, primesc un spor de confidențialitate de 15%, conform prevederilor Legii nr. 514/2003. De acest spor va beneficia și directorul general adjunct –Achiziții publice- investiții, cu condiția ca activitatea direcției să fie reorganizată în sensul exercitării vizei de legalitate asupra documentelor elaborate în cadrul Direcției achiziții publice.

Art. 38. Pentru exercitarea și a unei alte funcții, se acordă un spor de până la 50% din salariul de bază al funcției înlocuite. Cazurile în care se aplică această prevedere și cuantumul sporului ce se va plăti se vor stabili prin dispoziția Directorului General în conformitate cu prevederile legale.

Art. 39. (1) În cursul anului, pentru premierea individuală a personalului, instituția va constitui un fond de premiere lunar, prin aplicarea cotei prevăzute de legislația în vigoare asupra fondului de salarii prevăzut în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

(2) La sfârșitul anului se va acorda premiul anual (al 13-lea salariu), conform legislației în vigoare.

Art. 40. Toate drepturile bănești ale salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale unității.

Art. 41. D.G.A.S.P.C. Sector 1, prin Serviciul Resurse Umane, va elibera, la cerererea salariaților, un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în muncă, în specialitate și în funcția publică.

CAPITOLUL IV

PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

Art. 42. Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

Art. 43. Perfecționarea profesională a salariaților se realizează în condițiile legii, în baza planului anual de perfecționare profesională pe anul 2009.

Planul anual de perfecționare profesională constituie anexa 1 la prezentul acord și face parte integrantă din acesta.

Art. 44. Salariații care au încheiat acorduri/angajamente de plată în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, în condițiile prevăzute de lege.

CAPITOLUL V

INDATORIRILE SALARIAȚILOR DIN CADRUL D.G.A.S.P.C.

SECTOR 1

Art. 45. Salariații D.G.A.S.P.C. Sector 1 sunt obligați să-și desfășoare activitatea cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea îndatoririle de serviciu, în scopul realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din sectorul 1 al Municipiului București.

Art. 46. Salariații D.G.A.S.P.C. Sector 1 sunt obligați să-și îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștiincios atribuțiile ce le revin din funcția pe care o dețin,

precum și atribuțiile ce le sunt delegate și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii instituției.

Art. 47. Salariații D.G.A.S.P.C. Sector 1 au obligația ca în exercitarea atribuțiilor ce le revin să se abțină de la exprimarea sau manifestarea opiniilor politice care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

Art. 48. (1) Orice angajat al D.G.A.S.P.C. Sector 1, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate, conform fișei postului.

(2) Salariatul are dreptul să refuze în scris și motivat îndeplinire dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic dacă le consideră ilegale. Dacă cel care a emis dispoziția o formulează în scris, salariatul este obligat să o execute, cu excepția cazului în care acesta este vădit ilegală. Salariatul are îndatorirea să aducă la cunoștința superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția astfel de situații.

Art. 49. Salariații D.G.A.S.P.C. Sector 1 au obligația să păstreze secretul de stat și secretul de serviciu, în condițiile legii, să păstreze confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției.

Art. 50. Angajaților D.G.A.S.P.C. Sector 1 le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor, daruri sau alte avantaje.

Art. 51. Salariaților care dețin funcții de execuție le este interzis să primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor, cu excepția celor care au astfel de atribuții stabilite prin fișa postului, ori să intervină pentru soluționarea acestor cereri.

Art. 52. Salariații D.G.A.S.P.C. Sector 1 au datoria să furnizeze publicului, în cadrul serviciului, informațiile de interes

public cerute, dar numai cele care se referă la profilul sectorului în care își desfășoară activitatea.

Art. 53. Salariații D.G.A.S.P.C. Sector 1 sunt obligați să colaboreze pentru aducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

Art. 54. Prin întregul lor comportament și prin ținută, angajații D.G.A.S.P.C. Sector 1 sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin, precum și al instituției.

CAPITOLUL VI CONDIȚIILE DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art. 55. Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, având drept scop ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă.

Art. 56. Conducerea D.G.A.S.P.C. Sector 1 are obligația să asigure o structură organizatorică rațională, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară postului, potrivit organigramei.

Art. 57. (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atribuții, stabilite prin fișa postului, potrivit specificului activității fiecăruia. Activitatea de normare a muncii se desfășoară ca un

proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) Fișa postului pentru fiecare angajat se întocmește de șeful ierarhic, potrivit reglementărilor legale.

(3) Normele de muncă exprimate în sfere de atribuții și sarcini vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților. Conducerea D.G.A.S.P.C. Sector 1 va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(4) În toate cazurile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de conducerea instituției, cât și de reprezentanții salariaților. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază.

(5) Conducerea D.G.A.S.P.C. Sector 1 are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art. 58. (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale și locuri de muncă cu condiții deosebite, stabilite potrivit reglementărilor legale.

Art. 59. În funcție de numărul de personal și structura stabilite, conducerea D.G.A.S.P.C. Sector 1 are obligația să asigure bunurile și condițiile necesare (spațiu, mobilier, birotică, aparatură, consumabile, materiale igienico-sanitare, respectiv hârtie igienică și săpun) pentru buna desfășurare a activității.

Art. 60. Conducerea D.G.A.S.P.C. Sector 1 împreună cu reprezentanții salariaților stabilesc programul normal de lucru, astfel: de luni până joi- 08.00-16.30, vineri 08.00-14.00

Art. 61. Conducerea DGASPC Sector 1 are obligația să asigure salariaților, care în desfășurarea sarcinilor de serviciu au contact direct cu beneficiari cu afecțiuni infectocontagioase (tuberculoză pulmonară, hepatită cronică etc) și dermatologice, alcool sanitar. Excepție fac angajații din următoarele servicii: Serviciul Monitorizare, Biroul Imagine, Informare și Relații Publice, Serviciul Strategii, Programe, Proiecte, Biroul Audit, Serviciul Corp Control, Biroul Implementare Standarde HACPP, Serviciul Asigurarea Calității Direcția Administrare Patrimoniu, Direcția Achiziții Publice, Direcția Juridic Contencios și Resurse Umane, Direcția Economică.

Art. 62. Conducerea D.G.A.S.P.C. Sector 1 are obligația să asigure salariaților protecție împotriva amenințărilor, calomniilor, violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin prestatorul de servicii de paza și protecție cu care se afla în relații contractuale având acest obiect.

Art. 63. D.G.A.S.P.C. Sector 1 este obligată, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în situația în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

Art. 64. În cazul în care au fost aprobate măsuri de reducere a activității, de reorganizare a instituției, precum și în situațiile prevăzute de lege referitoare la eliberarea din funcție a salariaților, angajatorul are obligația de a aplica prevederile legale stabilite de Statutul funcționarilor publici.

Art. 65. Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului acord.

Art. 66 (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului;

b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul-verbal, se comunică Inspectoratului Teritorial de Muncă.

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice reprezentanților angajaților semnatori ai prezentului acord, inspectoratelor teritoriale de muncă și direcțiilor de sănătate publică județene și a Municipiului București apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul medicului specialist.

(4) Reprezentanții angajaților vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

CAPITOLUL VII PROTECȚIA MUNCII

Art. 67. (1) Părțile acordului privind raporturile de serviciu sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este

eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Conducerea instituției va lua măsurile prevăzute de Legea privind securitatea și sănătatea în muncă 319/2006, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

(3) D.G.A.S.P.C. Sector 1 va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normelor de protecție a muncii.

(4) Conducerea D.G.A.S.P.C. Sector 1 are obligația, conform normelor de protecția muncii în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru asigurarea unor condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

(5) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, conducerea D.G.A.S.P.C. Sector 1 are obligația de a asigura în mod gratuit următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii la angajare, cât și la schimbarea locului de muncă;

b) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

c) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturii de birou.

d) echipamentul de protecția muncii necesar, atât pentru sezonul rece cât și pentru perioada de vară, pentru personalul care are obligația purtării acestuia, prin procurarea echipamentelor prevăzute de normele legale în vigoare.

e) materiale igienico-sanitare, conform normelor de protecția muncii în vigoare și cu încadrare în fondurile alocate în acest sens.

(6) Instituția va asigura amenajarea și întreținerea corespunzătoare a instalațiilor de încălzire, a grupurilor sanitare, a instalațiilor sanitare etc.

Art. 68. (1) DGASPC Sector 1 are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă și răspunde de organizarea acestei activități.

(2) Dacă contractează personal sau servicii exterioare, aceasta nu exonerează angajatorul de răspundere în acest domeniu.

(3) Măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

Art. 69. (1) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;

b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;

c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

(2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul unității vor fi prevăzute în Regulamentul Intern.

Art. 70. (1) DGASPC Sector 1 are obligația să organizeze instruirea salariaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă. Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice, strabiliate de comun acord de către angajator împreună cu Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă și reprezentanții salariaților semnatori ai prezentului acord.

(2) Instruirea se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, ai celor care își schimbă locul de muncă sau felul

muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității. În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acestora. Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

(3) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art. 71. (1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu reprezentanții salariaților, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art. 72. (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Art. 73. (1) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării cu orice titlu a substanțelor și preparatelor periculoase pentru salariați.

(2) Inspectorul de muncă, cu avizul medicului de medicină a muncii, poate să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

Art. 74. Salariații au următoarele obligații:

a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;

b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;

c) să utilizeze mijloacele de protecția muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;

d) să anunțe în cel mai scurt timp serviciul administrativ când observă o defecțiune la instalația electrică, de gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

e) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile special amenajate pentru fumat din incinta D.G.A.S.P.C. Sector 1.

f) să nu fumeze în unitățile în care acest lucru este interzis prin acte normative speciale.

Art.75. (1) Conducerea D.G.A.S.P.C. Sector 1 va organiza la numirea în funcția publică și, ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile în care sunt angajați, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea medicală este gratuită și cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.

(3) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.

(4) La nivelul unităților se pot asigura și alte prestații medico-sanitare, existente în unitate, pentru salariați.

(5) Examinarea medicală a salariaților la angajare și ulterior o dată pe an se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de instituție și de Ministerul Sănătății și Familiei.

Art. 76. (1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator. Condițiile concrete și criteriile de acordare a acestor echipamente de protecție se fac conform normativului intern aprobat de către Colegiul Director al DGASPC Sector 1 cu avizul reprezentanților angajaților, semnături ai prezentului acord.

(2) La nivel de instituție se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecția muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

CAPITOLUL VIII

MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

Art. 77. D.G.A.S.P.C. Sector 1 va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, a salariaților afectați de boală sau accident, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției și de pregătirea salariatului, cu acordul reprezentanților salariaților.

Art. 78. Pentru asigurarea unei ținute decente, salariații DGASPC Sector 1 care au calitatea de funcționari publici vor beneficia trimestrial de o sumă de reprezentare echivalentă cu salariul brut* al fiecărui salariat obținut în luna precedentă, în care se includ numai sporurile cu caracter permanent (sporul de condiții, sporul de vechime în muncă, indemnizația de conducere și salariul de merit) ale fiecărui salariat obținute în luna anterioară acordării, fără ore suplimentare, prime sau alte indemnizații. Aceste drepturi se vor plăti tuturor salariaților care au desfășurat activitate în anul curent până în lunile în care se efectuează plata, cu următoarele excepții:

- nu se plătesc aceste drepturi salariaților care nu au avut activitate în anul respectiv până în luna în care se efectuează plata:

- salariații care au desfășurat activitate numai o parte din perioada anterioară plății, vor primi o sumă proporțională cu perioada de timp efectiv lucrată până în luna în care se efectuează plata. Excepție fac salariații care au avut concediu medical de maxim 5 zile cărora li se va acorda acest drept integral.

(4) Fiecare salariat va completa și semna o declarație pe proprie răspundere din care să rezulte că suma prevăzută la alin. (1) va fi folosită în scopul pentru care a fost acordată.

Art. 79. (1) Pe perioada de valabilitate a prezentului Acord și cu înscrierea în alocațiile bugetare, salariații DGASPC Sector 1 vor beneficia cu ocazia sărbătorilor de Paști și de Crăciun de o primă de sărbători echivalentă cu salariul brut* al fiecărui salariat din luna anterioară acordării, în care se includ numai sporurile cu caracter permanent(sporul de condiții, sporul de vechime în muncă, indemnizația de conducere și salariul de merit) ale fiecărui salariat obținute în luna anterioară acordării, fără ore suplimentare, prime sau alte indemnizații. Salariații care au avut concediu medical mai mare de 60 de zile și cei care au avut concediu fără plată li se va acorda acest drept proporțional cu perioada lucrată până în luna în care se efectuează plata.

(2) Salariații care au desfășurat activitate mai puțin de 6 luni din perioada anterioară plății, vor primi o sumă proporțională cu perioada de timp efectiv lucrată până în luna în care se efectuează plata.

Art. 80. Se acordă 5 tichete cadou în cuantum de 700 lei brut tuturor funcționarilor publici cu ocazia următoarelor evenimente:

- 1 Mai
- Rusalii
- 15 August
- 29 Octombrie-ziua funcționarului public
- 1 Decembrie .

Tichetele cadou nu se acordă funcționarului public care se află în concediu fără plată sau al cărui raport de serviciu a fost suspendat pe o perioadă de 30 de zile.

Art. 81. (1) În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de serviciu nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa salariatului în cauză.

(2) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copiilor cu handicap, salariații interesați pot beneficia de încă un concediu fără plată cu durata de un an. În perioada în care salariatul se află în concediul fără plată prevăzut anterior nu i se va putea modifica/înceta raportul de serviciu, în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane decât pe durată determinată.

Art. 82. Conducerea instituției nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 83. Măsurile privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii și buna funcționare a instituției se vor stabili de către conducătorul instituției, reprezentanții salariaților și cu consultarea comisiei paritare.

Art. 84. (1) În cazul decesului salariatului membrii familiei, care au, potrivit legii, dreptul la pensie de urmaș, primesc pe o perioadă de 3 luni echivalentul salariului de bază din ultima lună de activitate a funcționarului public decedat.

(2) În cazul în care decizia pentru pensia de urmaş nu a fost emisă din vina autorităţii sau a instituţiei publice în termen de 3 luni de la data decesului, aceasta va achita în continuare drepturile prevăzute la alin. (1) până la emiterea deciziei pentru pensia de urmaş.

(3) În cazul decesului salariatului, urmare unui accident de muncă, ajutorul financiar prevăzut la art. (1) va fi în cuantumul a trei salarii de bază ale salariatului.

(4) În cazul decesului unei rude de gradul I sau soţ/soţie se acordă un ajutor financiar în limita a două salarii nete ale salariatului din luna anterioară.

CAPITOLUL IX

MUNCA ŞI PROTECŢIA FEMEILOR

Art. 85. (1) Femeile au dreptul, conform convenţiilor internaţionale şi reglementărilor naţionale, la tratament egal cu bărbaţii în situaţii egale sau comparabile.

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

Art. 87. (1) La angajare femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea pe post şi salariul se vor stabili în funcţie de pregătire şi competenţă. Criteriul sexului nu poate fi o piedică la promovare.

Art. 88. (1) Femeile gravide, începând cu luna a 5-a de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localităţi, decât cu acordul acestora.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preşcolară nu pot fi trimise în deplasare în alte localităţi pentru o durată mai mare de 1 zi decât cu acordul lor.

Art. 89. (1) În anumite situații, prevăzute de legislația în vigoare, femeile au dreptul la program de lucru cu fracțiune de normă de 6 ore (dacă nu beneficiază de creșă sau cămin).

(2) Pentru cazurile în care femeile au în îngrijire copii în vârstă preșcolară, lucrul cu norma de 6 ore se va considera ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă, în condițiile legii.

Art. 90. Pentru femeile gravide, munca în timpul nopții este interzisă în instituție.

Art. 91. Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor până la 6 ani, în condițiile legii și ale acordului privind raporturile de serviciu.

Art. 92. Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

Art. 93. (1) Este interzisă încetarea/modificarea raporturilor de serviciu angajaților instituției în perioada cât se află în plata de asigurări sociale sau incapacitate temporară de muncă.

(2) Femeile cu copii în întreținere, precum și cele cu probleme sociale deosebite, la competență egală, vor fi protejate în cazul în care se propune reducerea de personal.

CAPITOLUL X

CARIERA FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Art. 94. Persoana poate ocupa o funcție publică dacă îndeplinește condițiile prevăzute de lege.

Art. 95. Ocuparea funcțiilor publice vacante și a funcțiilor temporar vacante se poate face numai în condițiile legii.

Art. 96. Ocuparea funcțiilor publice se face, în condițiile legii, prin :

- promovare
- transfer
- redistribuire
- recrutare
- alte modalități prevăzute expres de lege.

(2) Salariații debutanți, după perioada de stagiu de 12 luni pentru funcționarii publici de execuție din clasa I, 8 luni pentru cei din clasa a-II-a și 6 luni pentru cei din clasa a-III-a pe baza rezultatului evaluării realizate, vor fi numiți funcționari publici definitivi în clasa corespunzătoare studiilor absolvite sau eliberat din funcție, conform prevederilor legale.

Art. 97. Promovarea salariaților în funcția publică și avansarea în treptele de salarizare se face potrivit prevederilor legale.

Art. 98. (1) Modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu se face în conformitate cu prevederile Statutului funcționarilor publici.

CAPITOLUL XI

EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE

Art. 99. (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților D.G.A.S.P.C. Sector 1 se va face în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

CAPITOLUL XII

RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A ANGAJAȚILOR INSTITUȚIEI

Art. 100. Încălcarea de către angajații D.G.A.S.P.C. Sector 1, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz, în condițiile legii.

Art. 101. (1) Încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de serviciu constituie abatere disciplinară și atrage sancționarea

disciplinară a salariaților. Abaterile și sancțiunile disciplinare sunt cele prevăzute de legislația în vigoare.

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

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

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

Art. 102. (1) Răspunderea contravențională a salariaților se angajează în cazul în care aceștia au săvârșit o contravenție în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

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

Art. 103. Răspunderea civilă a salariaților se angajează:

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

Art. 104. Salariații răspund și pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul, potrivit legii penale.

Art. 105. Reprezentanții salariaților și salariații recunosc dreptul Directorului General al D.G.A.S.P.C. Sector 1 de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii instituției.

CAPITOLUL X DISPOZIȚII FINALE

Art. 106. (1) Directorul General al DGASPC Sector 1 și reprezentanții salariaților, ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru salariați în general libertatea de opinie.

(2) Directorul General va adopta o poziție neutră și imparțială față de reprezentanții salariaților.

Art. 107. (1) Conducerea D.G.A.S.P.C. Sector 1 recunoaște dreptul reprezentanților salariaților de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în Acordul Colectiv .

(2) Persoanele împuternicite de angajator precum și reprezentanții salariaților vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în Acordul Colectiv

Art. 108. Conducerea D.G.A.S.P.C. Sector 1 și reprezentanții salariaților se vor informa reciproc, atunci când au cunoștință despre aceasta, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în modul de organizare a instituției, cu consecințe previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

Art. 109. Executarea Acordului este obligatorie pentru părți.

Art. 110. Drepturile prevăzute în raporturile de serviciu nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin Acord.

Art. 111. Presentul Acord a fost semnat la data de, va intra în vigoare de la data aprobării de către Consiliul Local al Sectorului 1.

Art. 112. Prevederile prezentului Acord se completează cu cele ale Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicata cu cele ale Hotărârii Guvernului României nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu prevederile Ordonanței Guvernului României nr. 6/2007 privind reglementarea drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici pentru anul 2007, cu modificări și completări ulterioare, precum și cu alte acte normative aplicabile funcției publice.

DIRECTOR GENERAL,
DĂNUȚ IOAN FLEACĂ

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR,

PLAN FORMARE PROFESIONALĂ 2009
FUNCTII PUBLICE

NR. CRT		DOMENIUL/TITLUL	PERSONAL DGASPC Sectorul 1			
			FUNCȚII DE CONDUCERE	DEPARTAMENT	FUNCȚII DE EXECUȚIE	DEPARTAMENT
DOMENIUL: Protecția și promovarea drepturilor copilului						
Obiectiv: Cunoașterea și însușirea celor mai eficiente metode, instrumente de lucru și tehnici pentru promovarea și protejarea drepturilor copilului;						
Dezvoltarea de noi competențe și dobândirea de cunoștințe necesare desfășurării activității într-un serviciu public de asistență socială.						
1.	Legislație in domeniul protecției și promovării drepturilor copilului		-	-	1. Iuliana Dogaru	C.P.C.
					2. Dana Pirvu	C.P.C.
					3. Davidoiu Iulia	S.F.E.M. As. Maternali
					4. Marcela Pobereznenco	S.F.E.M. As. Maternali
					5. Robaciu Cristiana	S.F.E.M. As. Maternali
					6. Găucan Ana Maria	S.F.E.M. As. Maternali
					7. Drăgoi Mihaela	S.F.E.M. As. Maternali
					8. Dinuț Andreea	Sv. Anchete Psihosoc.
					9. Sârmoiu Cristina	Sv. Anchete Psihosoc.
					10. Ciubotaru Gabirel	Sv. Rezidențial
					11. Drăgă Elena	Sv. Rezidențial
					12. Manole Simona	Sv. Rezidențial
					13. Dinuț Vasilica	Sv. Rezidențial
					14. Vraciu Geanina Simina	Sv. Rezidențial
					15. Ciupitu Mihaela	Sv. Rezidențial
					16. Dragomir Laura	Sv. Rezidențial
					17. Deliman Cătălina L.	Sv. Rezidențial
					18. Olteanu Dorothea M.	Sv. Familial

				19. Constantin Nicoleta	Sv. Familial
				20. Neagu Oana	Sv. Familial
				21. Neamtu Irina	Sv. Familial
				22. Borș Silvia	Sv. Familial
				23. Turcanu Marcela	Birou Unic Preluare
				24. Popa Raluca Diana	Birou Unic Preluare
		TOTAL: -		TOTAL: 24	
2.	Servicii destinate protecției copiilor străzii	-	-	1. Buzoianu Claudia	Sv. Pr. Copil Delincvent
		TOTAL: -		TOTAL: 1	
3.	Prevenirea și riscurile consumului de droguri la copii și adolescenți	-	-	1. Tudoranu Ștefania	C.A.I.A.
		TOTAL: -		TOTAL: 1	
4.	Consiliere pt. familia și Copilul aflat în situația de risc sau pt. copilul consumator de droguri	-	-	1. Stroe Gerard	C.A.I.A.
		TOTAL: -		TOTAL: 1	
5.	Consilierea copiilor ce săvârșesc fapte penale și a familiilor	-	-	1. Buzoianu Claudia	C.A.I.A.
		TOTAL: -		TOTAL: 1	
6.	Perfecționarea proc. de evaluare a atestării profesionale a asistenților maternali	-	-	1. Marinescu Raluca	S.F.E.M. As. Maternali
				2. Șurlea Anca	S.F.E.M. As. Maternali
				3. Drăgoi Mihaela	S.F.E.M. As. Maternali
		TOTAL: -		TOTAL: 3	
7.	Adopția cu SUBTITLURILE: - adopția; - tehnici de consiliere socială; - tehnici de organizare	1. Florina Balint	Biroul Adopții	1. Ene Mihaela	Birou Adopții
				2. Dragomir Elena	Birou Adopții
				3. Iacobescu Antoaneta	Birou Adopții
		TOTAL: 1		TOTAL: 3	

	și mediere a grupurilor de suport și pregătire; - tehnici de comunicare.				
8.	Asistență socială – autoritate tutelară	-	-	1.Coralu Ștefania	Sv. Anchetă Psihosociale
		TOTAL: -		TOTAL: 1	
9.	Metodologie de lucru privind prevenirea separării copilului de familie, prevenirea abandonului școlar, prevenirea violenței în familie, prevenirea abuzului, neglijării, exploatării prin muncă a copilului și traficul de ființe umane	1.Vasilescu Otrok Anca	B. Prev. Părăsire Copil	1.Chiru Gabriela Simona	Sv. Prev. Sep. Copil
		2. Oanță Mariana	Sv. Prev. Sep. Copil	2. Necula Claudia Cornelia	
				3. Angelescu Nicoleta C.	Sv. Prev. Sep. Copil
				4. Andronache Pompiliu	Sv. Prev. Sep. Copil
				5. Huduncă Oana Vasilica	Sv. Prev. Sep. Copil
				6. Sărdaru Florentina	Sv. Prev. Sep. Copil
				7. Mihalache Nicoleta	Sv. Prev. Sep. Copil
				8. Topârceanu Nicoleta	Sv. Prev. Sep. Copil
				9. Chiran Ana Maria	Sv. Prev. Sep. Copil
				10. Cimpoca Mirela Simona	B. Prev. Părăsire Copil
		TOTAL: 2		TOTAL: 11	
10.	Metodologie de lucru privind prevenirea separării copilului de familie și prevenirea violentei în familie	1.Vasilescu Otrok Anca	B. Prev. Părăsire Copil		
		2. Oanță Mariana	Sv. Prev. Sep. Copil		
		TOTAL: 2		TOTAL: -	
TOTAL DOMENIU nr. I		TOTAL DOMENIU Funcții de conducere: 5		TOTAL DOMENIU Funcții execuție: 45	

II. DOMENIUL: Protecția și promovarea drepturilor persoanei și familiei					
Obiectiv: Cunoașterea și însușirea celor mai eficiente metode, instrumente de lucru și tehnici pentru promovarea și protejarea drepturilor persoanelor adulte care beneficiază sau solicită servicii sociale;					
Dezvoltarea de noi competențe și dobândirea de cunoștințe necesare desfășurării activității într-un serviciu public de asistență socială.					
1.	Consiliere în asistență socială		-	1. Prodan Nicoleta	Clubul Seniorilor
				2. Dumitrașcu Mariana	S.E.C.P.A.H.
				3. Chiripuci Vasile	S.E.C.P.A.H.
				4. Nistor Anghelușa	B. Prestații și Facilități
				5. Preoteasa Florica	B. Prestații și Facilități
				6. Jagă Elena	S.F.P.H.G.
				7. Udrescu Carmen	Sv. Alocații
				8. Radu Alina	Sv. Alocații
				9. Văduva Anca	Sv. Alocații
				10. Bălășoiu Nicoleta	Sv. Rezidențial Adulți
				11. Rusen Mariana	Sv. Rezidențial Adulți
				12. Barbu Nicoleta	Sv. Rezidențial Adulți
				13. Păcurețu Veronica	Sv. Rezidențial Adulți
				14. Ilie Daniela Ionela	Birou Comisie
		TOTAL: -		TOTAL: 14	
2.	Prestații Sociale		-	1. Dinu Emilia	Sv. Alocații
				2. Slăniceanu Felicia	Sv. Alocații
				3. Stere Iliana	Sv. Alocații
				4. Cojocaru Zoia – Doina	B. Prestații și Facilități
				5. Ștefănescu Roxana	B. Prestații și Facilități
				6. Gheorghe Daniela	B. Prestații și Facilități
		TOTAL: -		TOTAL: 6	
TOTAL DOMENIU nr. II		TOTAL DOMENIU Funcții de cond.: -		TOTAL DOMENIU Funcții execuție: 20	
III. DOMENIUL: Resurse Publice					

Obiectiv: Dezvoltarea abilităților de planificare bugetară și de investiții, îmbunătățirea cunoștințelor de contabilitate a instituțiilor publice; Cunoașterea metodelor moderne de management financiar; Îmbunătățirea cunoștințelor, metodelor și tehnicilor privind activitatea de audit intern; Dezvoltarea competențelor în gestionarea patrimoniului instituțiilor publice.					
1.	Controlul financiar și fiscal în entitățile publice	1. Tache Magdalena	Sv. Salarizare	1. Șeitan Marilena	Sv. Financiar
		2. Ilie Ramona	Sv. Financiar	2. Alexandru Sonia	Sv. Salarizare
		TOTAL: 2		TOTAL: 2	
2.	Contabilitatea financiară în instituțiile publice	-	-	1. Cristea Gina	Sv. Salarizare
				2. Anușca Gabriela	Sv. Salarizare
				3. Devittor Anghelina	Sv. Salarizare
				4. Popa Maria	Sv. Salarizare
				5. Matei Marilena	Sv. Salarizare
				6. Tudor Mirela – Mihaela	Sv. Salarizare
				7. Militaru Mihaela	Sv. Financiar
				8. Tiron Anca	Sv. Financiar
				9. Prioteasa Cristina	Sv. Financiar
				10. Alexoaie Elena	Sv. Financiar
				11. Rădulescu Loti	Sv. Financiar
				12. Ioniță Georgeta	Sv. Financiar
				13. Mihailov Monica	Sv. Financiar
				14. Viciu Elena	Sv. Financiar
				15. Achim Monica	Sv. Financiar
		TOTAL: -		TOTAL: 15	
3.	Planificarea multianuală a investițiilor publice	1. Maciu Roxana	Sv. Buget	1. Petre Marius	Sv. Buget
		TOTAL: 1		TOTAL: 1	
4.	Abordări moderne în bugetarea și finanțarea instituțiilor publice	-	-	1. Bratosin Viorica	Sv. Financiar
				2. Călărășu Florența	Sv. Buget
		TOTAL: -		TOTAL: 2	

5.	Abordări moderne și de gestiune pentru instituții publice		-	1. Badea Mihaela	Sv. Contabilitate
				2. Caraghină Elena	Sv. Contabilitate
				3. Dumitrescu Gina	Sv. Contabilitate
				4. Dinu Luminița	Sv. Contabilitate
				5. Iorga Ionica	Sv. Contabilitate
				6. Neg Mihaela	Sv. Contabilitate
				7. Sărescu Maria	Sv. Contabilitate
				8. Stavri Camelia	Sv. Contabilitate
				9. Teodorescu Marcela	Sv. Contabilitate
		TOTAL: -		TOTAL: 9	
6.	Procesul bugetar în condițiile noii legislații		-	1. Cristea Ana	Sv. Buget
		TOTAL: -		TOTAL: 1	
7.	Contabilitatea financiară și de gestiune pentru instituțiile publice	1. Opreșcu Ana – Maria	Sv. Contabilitate	1. Cardaș Minodora	Sv. Contabilitate
				2. Gohl Daniela	Sv. Contabilitate
				3. Matei Adela	Sv. Contabilitate
				4. Petre Andreea	Sv. Contabilitate
				5. Roiu Otilia	Sv. Contabilitate
				6. Șerban Floarea	Sv. Contabilitate
				7. Teja Florica	Sv. Contabilitate
		TOTAL: 1		TOTAL: 7	
8.	Contabilitatea instituțiilor publice finanțate din bugetele locale	-	-	1. Grigoriu Camelia	Sv. Buget
		TOTAL: -		TOTAL: 1	
9.	Modalitatea de încasare/plată asumerilor bănești în instituțiile publice	-	-	1. Florea Dumitra	Sv. Financiar
		TOTAL: -		TOTAL: 1	

10.	Auditul intern pentru instituțiile publice	1.Tănăsescu Bogdănel	Birou Audit	1.Vintilă Viorica	Birou Audit
		TOTAL: 1		TOTAL: 1	
11.	Audit în administrația publică	1.Foltoș Nicoleta	Birou St. HACCP	-	-
		TOTAL: 1		TOTAL: -	
12.	Gestionarea patrimoniului	-	-	1. Sava Elisabeta	Sv. Evidență Patrimoniu
				2. Sărbu Emilia	Sv. Evidență Patrimoniu
		TOTAL: -		TOTAL: 2	
13.	Evidența și funcționalitatea patrimoniului	-	-	1. Ilina Magdalena	Sv. Evidență Patrimoniu
				2. Todiraș Victor	B. Ob. Inventar
		TOTAL: -		TOTAL: 2	
14.	Transferul și transmiterea mijloacelor fixe	-	-	1. Braic Elisabeta	B. Ob. Inventar
				2. Vladu Valentina	B. Ob. Inventar
		TOTAL: -		TOTAL: 2	
15.	Proceduri de casare și licitația bunurilor casate	-	-	1. Bălan Cristina	B. Ob. Inventar
				2. Gherasim Anahidi	B. Ob. Inventar
		TOTAL: -		TOTAL: 2	
16.	Achiziții publice – derularea procesului și utilizarea mijloacelor electronice	-	-	1. Onica Gâlceavă	Sv. Urmărire Contracte
				2. Dobrescu Elena	Sv. Urmărire Contr.
				3. Florin Alexe	Sv. Urmărire Contr.
				4. Florea Dorinela	Sv. Urmărire Contr.
				5. Ene Gigi	Sv. Urmărire Contr.
				6. Daniela Scripcariu	Sv. Urmărire Contr.
				7. Hândoreanu Daniela	Sv. Achiz. Pb. Directe
				8. Șehob Eugenia	Sv. Achiz. Pb. Directe
				9. Bătăran Alina	Sv. Achiz. Pb. Directe
		TOTAL: -		TOTAL: 9	

17.	Analiza de piață în procedura achizițiilor publice		-	1. Miu Daniela	Sv. Achiz. Pb. Directe
				2. Pasat Ion	Sv. Achiz. Pb. Directe
				3. Vărzaru Aurel	Sv. Achiz. Pb. Directe
				4. Bălășoiu Dan	Sv. Achiz. Pb. Directe
		TOTAL: -		TOTAL: 4	
TOTAL DOMENIU nr. III		TOTAL DOMENIU Funcții de conducere: 6		TOTAL DOMENIU Funcții execuție: 61	
IV. DOMENIUL: Management Public					
Obiectiv: Dezvoltarea activităților de planificare, organizare și control; Cunoașterea și însușirea celor mai eficiente mecanisme pentru administrarea resurselor umane; Dezvoltarea abilităților în vederea derulării procedurilor de achiziții publice; Dezvoltarea abilităților de luare a deciziilor; Dezvoltarea de noi abilități și competențe pentru o mai bună planificare strategică și operațională a activității.					
1.	Managementul funcției publice	1. Mariana Coman	Dir. Gen. Adj.	1. Floroiu Liviea	SRU Aparat Propriu
		2. Doina Rozetty Prescură	Dir. Gen. Adj.	2. Smarandache Nicoleta	SRU Aparat Propriu
		3. Gabriela Cîntărețu	Dir. Gen. Adj.	3. Crăciunescu Laura	SRU Aparat Propriu
		4. Daniela Niță	Dir. Gen. Adj.	4. Matus Iuliana	SRU Aparat Propriu
		5. Cristina Gâju	Dir. Gen. Adj.	5. Staicu Eleonora	SRU Aparat Propriu
		6. Nicoleta Grama	Sv. Juridic		
		7. Alina Popa – Alexe	SRU – Aparat Propriu		
		8. Roxana Văduva	SRU - Centre		
		9. Sorin Dobra	Sv. Urgențe		
		10. Raluca Tudor	Sv. Rezidențial		
		11. Gabriela Nicolaescu	Sv. Anchete Psihosoc.		
		12. Mihaela Ungureanu	SECPAH		
		13. Andra Bercianu	B. Prestații		
		14. Simona Chirvase	Sv. Alocații		
		15. Elena Soare	B. Comisie Ev. Adulți		
		16. Roxana Roată Moale	Clubul Seniorilor		
		17. Dana Ivan	Sv. Pv. Marg. Socială		
		18. Ioana Zabarcencu	B. Relații Interetnice		

		19. Alina Andrieș	Sv. Relații Interconfes.		
		20. Bărboi Ecaterina	Sv. Copil Delincvent		
		21. Coza Maria	Sv. Asis. Maternală		
		22. Camelia Dragomir	Sv. Monitorizare		
		TOTAL: 22		TOTAL: 5	
2.	Managementul patrimoniului instituțiilor publice	1.Nedelcu Ana Iuliana	Sv. Evid. Patrimoniu	-	
		2. Bogdan Todiraș	B. Ob. Inventar		
		TOTAL: 2		TOTAL: -	
3.	Managementul achizițiilor publice	1.Răduță Felicia Mirela	Dir. Gen. Adj.	1.Radu Cătălin C-tin	Sv. Asis. Juridică
		2.Popescu Mihaela	Sv. Achiziții Publice	2.Viciu Ionela - Ema	Sv. Asis. Juridică
		3.Mihaela Briciu	Sv. Asis. Juridică		
		TOTAL: 3		TOTAL: 2	
4.	Managementul resurselor umane	1.Dănuț Ioan Fleacă	Director General	1.Ene Nicoleta	SRU Centre
				2.Pitea Georgiana	SRU Centre
				3.Vâja Florina	SRU Centre
		TOTAL: 1		TOTAL: 3	
5.	Managementul instituției			1.Gabriela Gherghe	B. Imagine
		TOTAL: -		TOTAL: 1	
6.	Managementul instituțional și organizațional	1.Florentina Pilică	Sv. F.E.M. AMP	-	-
		TOTAL: 1		TOTAL: -	
7.	Managementul performanței	1.Andrei Coraliuc	Birou Unic Preluare		
		TOTAL: 1		TOTAL: -	
8.	Managementul siguranței alimentare	-	-	1.Dincă Mihaela	Standarde HACCP
		TOTAL: -		TOTAL: 1	
9.	Implementarea sistemului de Management al siguranței alimentare SR ISO 22000/2005	-	-	1.Caracudă Nicoleta	Standarde HACCP
				2.Istrate Sabina Cornelia	Standarde HACCP
		TOTAL: -		TOTAL: 2	

10.	Managementul de caz	1. Alina Andrieș	Sv. Relații Interconfes.	1. Olteanu Cristian	Sv. Pv. Marg. Soc.
				2. Mureșan Laura	Sv. Pv. Marg. Soc.
				3. Buche Felicia	Sv. Pv. Marg. Soc.
				4. Enache Simona	Sv. Pv. Marg. Soc.
				5. Leonida Sebastian	Sv. Pv. Marg. Soc.
				6. Iancu Emilia	Sv. Pv. Marg. Soc.
				7. Dumitraș Felicia	Sv. Pv. Marg. Soc.
				8. Zabarcencu Atena	Sv. Pv. Marg. Soc.
		TOTAL: 1		TOTAL: 8	
11.	Managementul de caz pentru Persoanele toxicodependente	1.Roxana Băltărețu	C.A.I.A.	-	-
		TOTAL: 1		TOTAL: -	
12.	Managementul serviciilor sociale	-	-	1.Simionescu Elena	Sv. Corp Control
		TOTAL: -		TOTAL: 1	
TOTAL DOMENIU nr. IV		TOTAL DOMENIU Funcții de conducere: 32		TOTAL DOMENIU Funcții execuție: 23	
V. DOMENIUL: Comunicare și Relații Publice					
Obiectiv: Dobândirea de cunoștințe necesare comunicării în instituțiile publice; Dezvoltarea abilităților specifice unei comunicări interne și externe eficiente; Cunoașterea metodelor specifice de relaționare cu publicul.					
1.	Comunicare și relații cu publicul	-	-	1.Gabriela Gherghe	Birou Imagine
		TOTAL: -		TOTAL: 1	
2.	Comunicarea și relațiile cu instituțiile	-	-	1. Dinu Vasilica	Sv. As. Maternală
		TOTAL: -		TOTAL: 1	
TOTAL DOMENIU nr. V		TOTAL DOMENIU Funcții de conducere: -		TOTAL DOMENIU Funcții execuție: 2	
VI. DOMENIUL: Legislație și reformă					
Obiectiv: Însușirea conceptului, trăsăturilor și regimului juridic al actelor administrative și rolul contenciosului administrativ în controlul legalității actelor administrative; Aprofundarea legislației principale și secundare în domeniul protecției drepturilor copilului;					

Însușirea principalelor concepte și instrumente în vederea înțelegerii funcțiilor controlului intern și controlului financiar preventiv în instituțiile publice.					
1.	Controlul legalității actelor administrative	-	-	1.Pelcea Iuliana	Sv. Juridic
				2. Andrieș Mihaela	Sv. Juridic
		TOTAL: -		TOTAL: 2	
2.	Acțiuni în justiție privind protecția Copilului	-	-	1.Popescu Cristina	Sv. Juridic
		TOTAL: -		TOTAL: 1	
3.	Contencios administrativ	-	-	1.Stan Iuliana	Sv. Juridic
		TOTAL: -		TOTAL: 1	
4.	Controlul intern, controlul financiar preventiv în instit. pub.	1.Matache Gabriela	Sv. Corp Control	1.Șerban Elena	Sv. Corp Control
				2.Meran Ana - Liliana	Sv. Corp Control
		TOTAL: 1		TOTAL: 2	
TOTAL DOMENIU nr. VI		TOTAL DOMENIU Funcții de conducere: 1		TOTAL DOMENIU Funcții execuție: 6	
VII. DOMENIUL: Resurse Umane					
Obiectiv: Dezvoltarea competențelor în gestionarea resurselor umane; Formarea consilierilor etici.					
1.	Dezvoltarea competențelor profesionale în domeniul resurselor umane	1.Alexandru Elena	SRU-As.Pers. AMP	1.Dinu Loredana	SRU-As.pers. AMP
		TOTAL: 1		TOTAL: 1	
2.	Managementul resurselor umane din adm. pub.	-	-	1.Mușat Mihaela	SRU-As.pers. AMP
				2. Constantinescu Anca	SRU-As.pers. AMP
		TOTAL: 1		TOTAL: 2	
3.	Coaching – instrument al managementului pub. modern	-	-	1.Cumpănici Valentin	SRU- As. Pers. AMP
		TOTAL: -		TOTAL: 1	
6.	Formarea consilierilor etici din administrația publică	-	-	1.Cumpănici Valentin	SRU As. Pers. AMP
		TOTAL: -		TOTAL: 1	
TOTAL DOMENIU nr. VII		TOTAL DOMENIU Funcții de cond.: 1		TOTAL DOMENIU Funcții execuție: 5	
VIII. DOMENIUL: Prevenire Marginalizare Socială					
Obiectiv: Dobândirea cunoștințelor necesare intervenției instituționalizate pentru depășirea situațiilor de criză/dificultate.					
1.	Consiliere socială	-	-	1.Bădin Olguta	Sv. Prev. Marq.

				2. Gavrilă Gabriela	Sv. Prev. Marg.
				3. Ene Gabriela	B. Relații Interetnice
		TOTAL: -		TOTAL: 3	
2.	Prevenirea traficului de persoane	Oancea Mariana		1.Oprișan Monica	Sv. Pv. Marg. Soc.
				2. Buche Felicia	Sv. Pv. Marg. Soc.
				3. Leonida Sebastian	Sv. Pv. Marg. Soc.
		TOTAL: 1		TOTAL: 3	
TOTAL DOMENIU nr. VII		TOTAL DOMENIU Funcții de cond.: 1		TOTAL DOMENIU Funcții execuție: 6	
IX. DOMENIUL: Tehnologia Informației					
Obiectiv: Dobândirea licenței europene de operare pe calculator; Creșterea gradului de utilizare a tehnologiei informațiilor și comunicațiilor; Dobândirea unor cunoștințe de nivel avansat în domeniul tehnologiei informației.					
1.	Atestare pentru obținerea permisului ECDL Start	-	-	1.Dragomir Miruna	St. HACCP
		TOTAL: -		TOTAL: 1	
2.	Gestionare bază de date	1.Coraluc Andrei	B.Unic Preluare	1.Ștefan Marinescu Antoaneta	Sv. Monitorizare
				2.Rotaru Cristina	Sv. Monitorizare
				3.Cocea Anca	Sv. Monitorizare
				4.Crășmariu Florica	Sv. Monitorizare
				5. Prisecaru Constantin	V.M.G.
		TOTAL: 1		TOTAL: 5	
3.	Corel Draw – grafică pe calculator	1.Mihaela Aldea	B. Imagine	-	-
		TOTAL: 1		TOTAL: -	
4.	Atestare pentru obținerea permisului ECDL Complet	Funcții publice de cond. și execuție pe baza planificărilor întocmite în cursul anului			
TOTAL DOMENIU nr. IX		TOTAL DOMENIU Funcții de cond.: 2		TOTAL DOMENIU Funcții execuție: 6	
X. DOMENIUL: Proiecte și finanțări					
Obiectiv: Dobândirea cunoștințelor și abilităților necesare identificării, formulării și dezvoltării proiectelor finanțate din fonduri nerambursabile.					
1.	Analiză, cost – beneficiu, analiză finan., analiză ec.	1.Parpală Ioana	Sv. Strategii	1.Stanciu Marian	Sv. Strategii
		TOTAL: 1		TOTAL: 1	

2.	Planificare strategică	-	-	1.Oana Roman	Sv. Strategii
				2.Pârtoacă Bogdan	Sv. Strategii
		TOTAL: -		TOTAL: 2	
TOTAL DOMENIU X		TOTAL DOMENIU Funcții de cond.: 1		TOTAL DOMENIU Funcții execuție: 3	
XI. DOMENIUL: Psihologie					
Obiectiv: Dezvoltarea abilităților personale și instituționale în vederea gestionării eficiente a cazurilor sociale.					
1.	Formare continuă – consiliere Psihologică și psihoterapie	-	-	1.Constantinescu Mihaela	Sv. Anchete Psihosoc.
				2. Blaj Diana	Sv. Anchete Psihosoc.
				3. Niculescu Daniel Florin	Sv. Anchete Psihosoc.
				4. Toplean Mircia	Sv. Anchete Psihosoc.
				5. Mafei Vicențiu	Sv. Anchete Psihosoc.
				6. Briscan Claudia	Sv. Anchete Psihosoc.
				7. Păun Mirela	Sv. Anchete Psihosoc.
				8. Minciuc Raluca	Sv. Anchete Psihosoc.
				9. Brănișteanu Georgiana	Sv. Anchete Psihosoc.
		TOTAL: -		TOTAL: 9	
2.	Tehnici de consiliere psihologică	-	-	1.Milea Marina Carmen	Sv. Asis. Maternală
				2. Tudose Roxana	B. Adoptii
		TOTAL: -		TOTAL: 2	
3.	Cunoașterea și modul de abordare a tulburărilor de atașament	-	-	1.Milea Marina Carmen	Sv. Asis. Maternală
				2. Tudose Roxana	B. Adoptii
		TOTAL: -		TOTAL: 2	
		TOTAL: -		TOTAL: 6	
4.	Gestionarea conflictelor Intrafamiliale	-	-	1.Milea Marina Carmen	Sv. Asis. Maternală
		TOTAL: -		TOTAL: 1	
5.	Cunoașterea și modul de abordare a tulburărilor de atașament	-	-	1. Tudose Roxana	B. Adoptii
		TOTAL: -		TOTAL: 1	
TOTAL DOMENIU nr. XI		TOTAL DOMENIU Funcții de conducere:		TOTAL DOMENIU Funcții execuție: 21	

XII. DOMENIUL: Alte domenii					
Obiectiv: Însușirea noțiunilor de comunicare; Strategia de rezolvare a conflictelor; Dobândirea cunoștințelor și abilităților necesare prevenirii consumului de droguri.					
1.	Formare de formatori	-	-	1.Robaciu Cristiana	Sv. F.E.M.AMP
				2. Drăgoi Mihaela	Sv. F.E.M.AMP
		TOTAL: -		TOTAL: 2	
2.	Modalități de colaborare între membrii echipei pluridisciplinare			1.Călin Ionica	Sv. As. Maternală
				2. Deacă Adina	Sv. As. Maternală
				3. Barbu Elena	Sv. As. Maternală
				4. Roșu Dumitrița	Sv. As. Maternală
				5. Moldoveanu Diana	Sv. As. Maternală
				6. Leahu Maria Mirabela	Sv. As. Maternală
		TOTAL: -		TOTAL: 6	
3.	Gestionarea relațiilor de criză	-	-	1.Călin Ionica	Sv. As. Maternală
				2. Deacă Adina	Sv. As. Maternală
				3. Barbu Elena	Sv. As. Maternală
				4. Roșu Dumitrița	Sv. As. Maternală
				5. Moldoveanu Diana	Sv. As. Maternală
				6. Leahu Maria Mirabela	Sv. As. Maternală
		TOTAL: -		TOTAL: 6	
4.	Prevenirea și riscurile consumului de droguri la copii și adolescenți	1.Băltărețu Roxana	C.A.I.A.	-	-
		TOTAL: 1		TOTAL: -	
TOTAL DOMENIU nr. XII		TOTAL DOMENIU Funcții de conducere: 1		TOTAL DOMENIU Funcții execuție: 14	

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind acordarea consimțământului pentru deplasarea în excursii în cursul anului 2009 și două tabere- la mare și la munte- în perioada iunie-septembrie 2009 pentru copilul Ioan Maria Ioana, născut în data de 27.02.2001, fiica lui Necunoscut și Ioan Ștefania Cornelia (decedată), aflat în plasament la Casa de Tip Familial «Brăduț», Sector 1, București

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1, precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1;

Având în vedere Raportul Comisiei pentru administrație publică locală, juridică, apărarea ordinii publice, respectarea drepturilor și libertăților cetățenilor și patrimoniu și al Comisiei de sănătate și protecție socială ale Consiliului Local al Sectorului 1;

Luând în considerație prevederile Legii nr. 273/2004 privind regimul juridic al adopției, cu modificări și completări;

Ținând cont de Sentința Civilă nr. 1149/18.09.2007 pronunțată de Tribunalul București, prin care s-a instituit măsura de protecție specială-plasament la Casa de Tip Familial «Brăduț» pentru copilul Ioan Maria Ioana;

Având în vedere Sentința Civilă nr. 1010/28.05.2008 pronunțată de Tribunalul București prin care se încuviințează deschiderea procedurii adopției interne pentru copilul Ioan Maria Ioana și se delegă exercițiul drepturilor și obligațiilor părintești față de minor către Consiliul Local al Sectorului 1;

În temeiul prevederilor art. 45, alin. (1), art. 81, alin. (2), lit. „n” și art. 115, alin. (1), lit. „b” din Legea nr. 215/2001 a

administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se acordă consimțământul pentru deplasarea în excursii în cursul anului 2009 și două tabere - la mare și la munte - în perioada iunie-septembrie 2009 pentru copilul Ioana Maria Ioana, născut în data de 27.02.2001, aflat în plasament la Casa de Tip Familial « Brăduț », conform Sentinței Civile nr. 1149/18.09.2007, pronunțată de Tribunalul București.

Art. 2. Primarul Sectorului 1, Secretarul Sectorului 1, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE	CONTRASEMNEAZĂ,
ȘEDINȚĂ,	SECRETAR
Ion Brad	Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr. 147/31.03.2009

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind acordarea consimțământului pentru deplasarea în
excursii în cursul anului 2009 și două tabere la mare și la munte
în perioada iunie-septembrie 2009 pentru copilul Andreescu
Laur, născut în data de 15.11.1996, cu părinți necunoscuți, aflat
în plasament la Casa de Tip Familial „Buburuza”,
Sector 1, București

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția Generală
de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1;

Având în vedere Raportul Comisiei pentru administrație
publică locală, juridică, apărarea ordinii publice, respectarea
drepturilor și libertăților cetățenilor și patrimoniu și al Comisiei de
sănătate și protecție socială ale Consiliului Local al Sectorului 1;

Ținând seama de Sentința Civilă nr. 612/15.06.2005,
pronunțată de Tribunalul București, prin care s-a instituit măsura
de protecție specială-plasament la Casa de Tip Familial
„Buburuza”;

Având în vedere Sentința Civilă nr. 1630/13.11.2008,
pronunțată de Tribunalul București, prin care se încuviințează
deschiderea procedurii adopției interne pentru copilul
Andreescu Laur, născut în data de 15.11.1996 și se delegă
exercițiul drepturilor și obligațiilor părintești față de copil către
Consiliul Local al Sectorului 1;

În temeiul prevederilor art. 45, alin. (1), art. 81, alin. (2), lit.
„n” și art. 115, alin. (1), lit. „b” din Legea nr. 215/2001 a
administrației publice locale, republicată, cu modificările și
completările ulterioare

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se acordă consimțământul pentru deplasarea în excursii în cursul anului 2009 și două tabere la mare și la munte, în perioada iunie-septembrie 2009, pentru copilul Andreescu Laur, născut în data de 15.11.1996, cu părinți necunoscuți, aflat în plasament la Casa de Tip Familial „Buburuza”, conform Sentinței Civile nr. 612/15.06.2005, pronunțate de Tribunalul București.

Art. 2. Primarul Sectorului 1, Secretarul Sectorului 1, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE

ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,

SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr. 148/31.03.2009

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind acordarea consimțământului pentru deplasarea în
excursii în cursul anului 2009 și două tabere la mare și la
munte, în perioada iunie-septembrie 2009, pentru copilul Udrea
Carol, născut în data de 09.03.1996, cu părinți necunoscuți, aflat
în plasament la Casa de Tip Familial „Buburuza”,
Sector 1, București

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția Generală
de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1;

Având în vedere Raportul Comisiei pentru administrație
publică locală, juridică, apărarea ordinii publice, respectarea
drepturilor și libertăților cetățenilor și patrimoniu și al Comisiei de
sănătate și protecție socială ale Consiliului Local al Sectorului 1;

Ținând seama de Sentința Civilă nr. 415/04.05.2005,
pronunțată de Tribunalul București, prin care s-a instituit măsura
de protecție specială-plasament la Casa de Tip Familial
„Buburuza”;

Având în vedere Sentința Civilă nr. 1202/22.07.2008
pronunțată de Tribunalul București prin care se încuviințează
deschiderea procedurii adopției interne pentru copilul
Udrea Carol, născut în data de 09.03.1996 și se delegă
exercițiul drepturilor și obligațiilor părintești față de copil către
Consiliul Local al Sectorului 1;

În temeiul prevederilor art. 45, alin. (1), art. 81, alin. (2), lit.
„n” și art. 115, alin. (1), lit. „b” din Legea nr. 215/2001 a
administrației publice locale, republicată, cu modificările și
completările ulterioare

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se acordă consimțământul pentru deplasarea în excursii în cursul anului 2009 și două tabere la mare și la munte, în perioada iunie-septembrie 2009, pentru copilul Udrea Carol, născut în data de 09.03.1996, cu părinți necunoscuți, aflat în plasament la Casa de Tip Familial „Buburuza”, conform Sentinței Civile nr. 415/04.05.2005, pronunțate de Tribunalul București.

Art. 2. Primarul Sectorului 1, Secretarul Sectorului 1, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE

ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,

SECRETAR

Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr. 149/31.03.2009

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind împuternicirea Directorului Executiv al Complexului Multifuncțional Caraiman de a semna împreună cu reprezentanții desemnați de funcționarii publici, respectiv de reprezentanții salariaților, Acordul Colectiv de Muncă, respectiv Contractul Colectiv de Muncă încheiate la nivelul Complexului Multifuncțional Caraiman până la aprobarea bugetului local de venituri și cheltuieli pe anul 2010

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1, precum și Raportul de specialitate întocmit de Complexul Multifuncțional Caraiman;

Având în vedere Raportul Comisiei de studii, prognoze economico-sociale, buget, impozite și taxe locale, al Comisiei pentru administrație publică locală, juridică, apărarea ordinii publice, respectarea drepturilor și libertăților cetățenilor și patrimoniului și al Comisiei de sănătate și protecție socială ale Consiliului Local al Sectorului 1;

În temeiul art. 22, alin. (1) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată și ale art. 72 din Legea nr. 188/1999 privind funcționarii publici, republicată;

Având în vedere prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului României nr. 115/2004 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului contractual din unitățile sanitare publice din sectorul sanitar și ale Ordinului nr. 721/2005 privind aprobarea Regulamentului privind acordarea sporurilor la salariile de bază, în conformitate cu art. 13 din Ordonanța de Urgență a Guvernului României nr. 115/2004, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 125/2005;

Ținând seama de prevederile Ordonanței Guvernului României nr. 9/2008 pentru modificarea Ordonanței Guvernului României nr. 6/2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici, ale Ordonanței Guvernului României nr. 10/2008 privind nivelul salariilor de bază și al altor drepturi ale personalului bugetar salarizat potrivit O.U.G.R. nr. 24/2000;

Conform prevederilor Hotărârii Guvernului României nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective;

În temeiul prevederilor Contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară pe perioada 2008-2010, înregistrat la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei la 20.10.2008, ale prevederilor Contractului colectiv de muncă la nivelul unităților de asistență socială pe perioada 2007-2009;

Văzând prevederile Hotărârii Consiliului Local al Sectorului 1 nr. 16/12.02.2008 privind înființarea în subordinea Consiliului Local al Sectorului 1 a Complexului Multifuncțional Caraiman ca instituție publică cu personalitate juridică;

În temeiul prevederilor art. 45, alin. (1), art. 81, alin. (2) și art. 115, alin. (1), lit. "b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. (1) Se împuternicește Directorul Executiv al Complexului Multifuncțional Caraiman de a semna împreună cu reprezentanții desemnați de funcționarii publici, respectiv de reprezentanții salariaților, Acordul Colectiv de muncă, respectiv

Contractul Colectiv de Muncă încheiate la nivelul Complexului Multifuncțional Caraiman până la aprobarea bugetului local de venituri și cheltuieli pe anul 2010, conform Anexelor nr. 1 și nr. 2, care fac parte integrantă din prezenta hotărâre.

(2) Drepturile prevăzute vor fi acordate cu încadrarea în prevederile bugetului de venituri și cheltuieli aprobat potrivit legii.

Art. 2. Prezenta hotărâre a fost redactată în trei exemplare originale, din care un exemplar pentru Direcția de Muncă, Familie și Solidaritate Socială a Municipiului București.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Complexul Multifuncțional Caraiman și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

**PREȘEDINTE DE
ȘEDINȚĂ,
Ion Brad**

**CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR
Bogdan Nicolae Grigorescu**

Nr. 150/31.03.2009

ACORD COLECTIV DE MUNCĂ 2009-2010
COMPLEXUL MULTIFUNCȚIONAL CARAIMAN
PĂRȚILE CONTRACTANTE

În conformitate cu dispozițiile Legii nr.188/1999, republicată, și ale Hotărârii Guvernului nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, se încheie prezentul Acord colectiv denumit în continuare Acord, între cele două părți contractante:

Complexul Multifunctional Caraiman, prin doamna Director Executiv Angelica Juracopschi

și

reprezentanții funcționarilor publici din cadrul Complexului Multifuncțional Caraiman - respectiv Zidaru Florentina, Dudau Ioana-numiți în continuare salariați.

Acordul cuprinde drepturile și obligațiile CM Caraiman și ale salariaților cu privire la condițiile de muncă din instituție.

Prezentul acord privind raporturile de serviciu are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor.

Prezentul Acord produce efecte pentru toți salariații actuali și pentru cei nou angajați în funcțiile publice din cadrul CM Caraiman.

În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul acord intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor completa prevederile prezentului Acord.

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Acordului la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art. 2. (1) Prezentul Acord se încheie pentru perioada cuprinsă între data aprobării bugetului local de venituri și cheltuieli pe anul 2009 și data aprobării bugetului local de venituri și cheltuieli pe anul 2010, după ce în prealabil a fost adoptată Hotărârea privind împuternicirea Directorului Executiv al CM Caraiman de a semna acordul.

Art. 3. (1) Orice solicitare de modificare a prezentului acord va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți, cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor

(3) Cererile de modificare a acordului vor fi depuse de către reprezentanții salariaților la directorul executiv, iar de către directorul executiv la reprezentanții salariaților.

(4) Modificările aduse acordului se comunică, în scris, organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenției părților. Modificările aduse acordului produc efecte numai pentru viitor.

Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării acordului, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze greve.

Art. 4. Suspendarea și încetarea acordului au loc potrivit legii.

Art. 5. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul acord nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili prin acordurile încheiate la nivel de ramură, grupuri de unități sau la nivel național.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul acord intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din acord.

Art. 6. (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție cu respectarea prevederilor legii, a acordului privind raporturile de serviciu, a regulamentului de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, CM Caraiman va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din acordurile privind raporturile de serviciu.

Art. 7. Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului acord să nu promoveze și să nu susțină proiecte ce decurg din acord, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au încheiat.

Art. 8. În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul acord, instituția va face demersuri pentru a asigura fondurile necesare, înainte de adoptarea bugetului local, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

Art. 9. Modificările aduse acordului produc aceleași efecte ca și acordul, de la data înregistrării lor la Direcția Generală de Muncă și Protecție Socială București.

Art. 10. (1) Aplicarea prevederilor acordului se face potrivit prevederilor legale în vigoare.

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

Art. 11. Prevederile prezentului acord la nivel de unitate sunt minime și obligatorii pentru angajator.

Art. 12. (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului acord părțile se vor adresa comisiei paritare constituită la nivel la nivel de unitate.

(3) Angajatorul și reprezentanții angajaților semnatori ai prezentului acord sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiilor paritare constituite.

Art. 13. (1) Declanșarea procedurii prevăzute la art. 12 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

(2) Adoptarea unei hotărâri de către comisia paritară împiedică sesizarea instanței de judecată, iar dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează prin nelucrare.

Art. 14. (1) La cererea uneia dintre părțile semnate, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

(2) La cererea uneia dintre părțile semnate, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul acord va fi pus în concordanță cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel național.

(3) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnate ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării institutiei publice.

CAPITOLUL II

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE REPAUS

Art. 15. Timpul de lucru reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

Art. 16. (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

(2) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, conducerea instituției și reprezentanții salariaților vor purta negocieri pentru a stabili program flexibil de lucru și modalități de aplicare a acestuia.

(3) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în acordul privind raporturile de serviciu.

Art. 17. (1) Orele prestate, din dispoziția conducătorului instituției sau a sefului compartimentului, peste programul stabilit în instituțiile sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare sunt ore suplimentare. Orele suplimentare nu pot fi efectuate fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident și vor fi compensate prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acestora. În condițiile legii, în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, în luna următoare munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia, după cum urmează:

a) 75% din salariul de baza pentru primele două ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru;

b) 100% din salariul de baza pentru orele următoare. Cu spor de 100% se plătesc și orele lucrate în zilele de repaus săptămânal sau în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează.

(2) munca peste durata normală a timpului de lucru poate fi prestată și sporurile prevăzute la alin. (1) se pot plăti numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă sau

aprobată, după caz, de superiorul ierarhic, fără ca salariatul să depășească 360 de ore suplimentare anual.

Art. 18. Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul intern, conform prevederilor legale.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art. 19. (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00 – 6,00.

(2) Salariații care își desfășoară activitatea în timpul nopții, între orele 22.00-6.00, beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de un spor pentru muncă prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore din timpul sau zilnic de lucru sau cel puțin 30% din timpul sau lunar de lucru.

Art. 20. Pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă.

Art. 21. (1) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea periodic.

(2) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

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

CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art. 22. (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie);
- Sf Paști – 2 zile (prima și a doua zi de Paști);
- Ziua Internațională a Muncii – 1 zi (1 Mai);

- Ziua Națională – 1 zi (1 Decembrie);
- Crăciunul - 2 zile (25 și 26 decembrie)
- Zile de repaus – sâmbăta și duminica
- Rusaliile (Prima și a doua zi de Rusalii)
- Adormirea Maicii Domnului (15 august)

(2) Pentru persoanele care se află în concediu, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

Art. 23. (1) Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă, plătit, în raport cu vechimea lor în muncă, în condițiile legii.

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

- până la 10 ani - 21 de zile lucrătoare
- peste 10 ani - 25 de zile lucrătoare

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

(4) Concediul de odihnă poate fi efectuat în tranșe, din care una de minimum 15 zile. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs. La solicitarea motivată a funcționarului public, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 15 zile lucrătoare.

În cazul în care funcționarul public, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial concediul de odihnă la care avea dreptul în anul calendaristic, cu acordul persoanei în cauză, autoritatea sau instituția publică este obligată să acorde concediul de odihnă neefectuat, până la sfârșitul anului următor.

(6) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat dacă, pe perioada efectuării acestuia intervine una dintre următoarele situații:

- a) incapacitate temporară de muncă, constatată cu certificat medical, pe această perioadă salariatul fiind în concediu medical;
- b) pe timpul satisfacerii unor obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

c) când prezența salariatului la serviciu este cerută de conducerea instituției;

d) în cazul în care salariatul solicită acest lucru și interesele serviciului o permit.

Art. 24. Salariatul chemat în scris din concediu de conducerea instituției are dreptul la o compensație care constă din:

- plata transportului dus-întors din localitatea unde se află în concediu;

- despăgubiri datorate pentru cheltuielile făcute de salariat, dacă acesta se află la odihnă sau tratament, pe bază de documente;

- timpul consumat cu deplasarea dus-întors, dar nu mai mult de 2 zile, se consideră timp lucrat și se adaugă la concediul de odihnă plătit.

Art. 25. În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași instituție, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.

Art. 26. În cazul în care salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programare, cu obligația de anunța șeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu .

Art. 27. (1) La plecarea în concediu salariații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

(2) Salariații au dreptul la o primă de vacanță egală cu salariul de bază din luna anterioară plecării în concediu, care se acordă în condițiile legii.”

(3) Indemnizația de concediu și prima de vacanță se plătesc înainte de plecarea în concediu. În cazul fracționării concediului, prima de concediu se plătește o singură dată, atunci când se ia fracțiunea obligatorie de cel puțin 15 zile.

(4) Indemnizația de concediu și prima de vacanță se acordă în condițiile prevăzute de lege.

Art. 28. În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

- decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor – 3 zile lucrătoare;
- decesul bunicii, fraților, surorilor – 3 zile lucrătoare;
- căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
- căsătoria unui copil al salariatului – 3 zile lucrătoare;
- nașterea/adopția unui copil – 5 zile lucrătoare.
- chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) - 1 zi lucrătoare;
- donatorii de sânge – conform legii;
- la schimbarea locului de muncă, cu schimbarea domiciliului în altă localitate – 5 zile lucrătoare;
- control medical anual – 1 zi lucrătoare.

CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

Art. 29. (1) Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, în condițiile prevăzute de lege, pentru rezolvarea unor situații personale care nu suportă amânare.

(2) Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute anterior, pe durate stabilite prin acordul părților, în condițiile legii.

(3) Durata concediului fără plată se stabilește prin Regulamentul Intern al instituției.

ÎNVOIRI

Art. 30. (1) La cererea salariatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi, cu recuperare, în următoarele situații:

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- citații în fața organelor de cercetare penală sau judecătorești;

- alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite.

(2) În caz de nerecuperare, salariatul se plătește pentru timpul efectiv lucrat.

CAPITOLUL III

SALARII DE BAZA, SPORURI, PREMII ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art. 31. (1) Pentru funcționarii publici, drepturile salariale se acordă potrivit legislației în vigoare.

(2) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în raportul de muncă, salariații din cadrul CM Caraiman au dreptul la un salariu de bază care se stabilește în funcție de categorie, de clasă, care reflectă nivelul studiilor necesare exercitării funcției publice, și după caz, de gradul profesional al funcției publice, precum și în raport cu nivelul la care se prestează activitatea, respectiv la nivel local, pentru salariații din cadrul CM Caraiman, conform prevederilor legale.

(3) Plata salariilor se face o dată pe lună.

(4) Salariile angajaților din CM Caraiman se stabilesc conform prevederilor legale în domeniu.

(5) Salariații cu funcții de conducere vor beneficia de indemnizații de conducere, conform legii.

(6) Pentru rezultate deosebite obținute în activitatea desfășurată, funcționarii publici din cadrul C.M. CARAIMAN pot primi un salariu de merit lunar de până la 15% din salariul de baza, care face parte din acesta și care constituie baza de calcul pentru sporuri și alte drepturi care se acordă în raport cu salariul de bază.

(7) La salariul stabilit se vor aplica toate indexările și compensările stabilite prin legi, ordonanțe sau prin hotărâri ale Guvernului României.

Art. 32. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri la acesta.

Art. 33. Salariații din cadrul C.M.CARAIMAN beneficiază de un spor de vechime în muncă de până la 25% calculat la salariul de bază, corespunzător timpului efectiv lucrat în programul normal de lucru, după cum urmează:

TRANȘA DE VECHIME ÎN MUNCĂ	COTA DIN SALARIUL DE BAZĂ
• între 3 și 5 ani	5%
• între 5 și 10 ani	10%
• între 10 și 15 ani	15%
• între 15 și 20 ani	20%
• peste 20 ani	25%

Art. 34. Personalul care își desfășoară activitatea în condiții ce solicită o încordare psihică foarte ridicată sau a cărei activitate se desfășoară în condiții deosebite și condiții deosebit de periculoase primesc un spor la salariul de baza, în condițiile prevăzute de lege, cu aprobarea ordonatorului de credite; sporuri acordate conform Anexei I a prezentului acord.

Art. 35. Pentru menținerea sănătății și securității muncii, pentru asigurarea protecției personalului, acesta beneficiază de drepturi speciale pentru refacerea capacității de muncă, în cuantum de 74 lei/lună, sumă care va fi suportată din bugetul instituției (titlul 20-bunuri și servicii), conform prevederilor art. 84 (2) din Contractul colectiv de muncă la nivelul unităților de asistență socială pe perioada 2007-2009, publicat în M.Of.nr. 19/08.12.2007. Această sumă se va acorda proporțional cu zilele efectiv în care salariatul și-a desfășurat activitatea.”

Art. 36. Salariații vor primi contravaloarea unei mese calde în cuantum de 7 lei/zi pentru fiecare zi în care salariatul și-a desfășurat efectiv activitatea. În bugetul de venituri și cheltuieli, la titlul 20(bunuri și servicii), angajatorul va cuprinde sumele necesare acestei cheltuieli.

Art. 37. Consilierii juridici, șeful serviciului juridic-contencios primesc lunar un spor de confidențialitate de 15%, conform prevederilor Legii nr. 514/2003 completată de legea 246/2006 și ale art. 60 din Statutul profesiei de consilier juridic.

Art. 38. Pentru exercitarea și a unei alte funcții, se acordă un spor de până la 50% din salariul de bază al funcției înlocuite. Cazurile în care se aplică această prevedere și cuantumul sporului ce se va plăti se vor stabili prin dispoziția Directorului Executiv în conformitate cu prevederile legale.

Art. 39. (1) În cursul anului, pentru premierea individuală a personalului, instituția va constitui un fond de premiere lunar, prin aplicarea cotei prevăzute de legislația în vigoare asupra fondului de salarii prevăzut în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

(2) La sfârșitul anului se va acorda premiul anual (al 13-lea salariu), conform legislației în vigoare.

Art. 40. Toate drepturile bănești ale salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale unității.

Art. 41. CM Caraiman, prin Serviciul Resurse Umane, va elibera, la cerererea salariaților, un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în muncă, în specialitate și în funcția publică.

CAPITOLUL IV

PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

Art. 42. Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

Art. 43. Perfecționarea profesională a salariaților se realizează în condițiile legii.

Art. 44. Salariații care au încheiat acorduri/angajamente de plată în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, în condițiile prevăzute de lege.

CAPITOLUL V

INDATORIRILE SALARIATILOR DIN CADRUL CM CARAIMAN

Art. 45. Salariații CM Caraiman sunt obligați să-și desfășoare activitatea cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea îndatoririle de serviciu, în scopul realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din sectorul 1 al Municipiului București.

Art. 46. Salariații CM Caraiman sunt obligați să-și îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștiincios atribuțiile ce le revin din funcția pe care o dețin, precum și atribuțiile ce le sunt delegate și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii instituției.

Art. 47. Salariații CM Caraiman au obligația ca în exercitarea atribuțiilor ce le revin să se abțină de la exprimarea sau să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

Art. 48. (1) Orice angajat al CM Caraiman, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate, conform fișei postului.

(2) Salariatul are dreptul să refuze în scris și motivat îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic dacă le consideră ilegale. Dacă cel care a emis dispoziția o formulează în scris, salariatul este obligat să o execute, cu excepția cazului în care acesta este vădit ilegală. Salariatul are îndatorirea să aducă la cunoștință superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția astfel de situații.

Art. 49. Salariații CM Caraiman au obligația să păstreze secretul de stat și secretul de serviciu, în condițiile legii, să păstreze confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției.

Art. 50. Angajaților CM Caraiman le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor, daruri sau alte avantaje.

Art. 51. Salariaților care dețin funcții de execuție le este interzis să primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor, cu excepția celor care au astfel de atribuții stabilite prin fișa postului, ori să intervină pentru soluționarea acestor cereri.

Art. 52. Salariații CM Caraiman au datoria să furnizeze publicului, în cadrul serviciului, informațiile de interes public cerute, dar numai cele care se referă la profilul sectorului în care își desfășoară activitatea.

Art. 53. Salariații CM Caraiman sunt obligați să colaboreze pentru aducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

Art. 54. Prin întregul lor comportament și prin ținută, angajații CM Caraiman sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin, precum și al instituției.

CAPITOLUL VI

CONDIȚIILE DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art. 55. Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, având drept scop ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă.

Art. 56. Conducerea CM Caraiman are obligația să asigure o structură organizatorică rațională, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară postului, potrivit organigramei.

Art. 57. (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atribuții, stabilite prin fișa postului, potrivit specificului activității fiecăruia. Activitatea de normare a muncii se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) Fișa postului pentru fiecare angajat se întocmește de șeful ierarhic pe baza fișei de evaluare a postului, potrivit reglementărilor legale.

(3) Normele de muncă (exprimate în sfere de atribuții și sarcini vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților. Conducerea CM Caraiman va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(4) În toate cazurile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de conducerea instituției, cât și de reprezentanții salariaților. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază.

(5) Conducerea CM Caraiman are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art. 58. (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale și locuri de muncă cu condiții deosebite, stabilite potrivit reglementărilor legale.

Art. 59. În funcție de numărul de personal și structura stabilite, conducerea CM Caraiman are obligația să asigure bunurile și condițiile necesare (spațiu, mobilier, birotică, aparatură, consumabile, materiale igienico-sanitare, respectiv

hârtie igienică și săpun) pentru buna desfășurare a activității. Se vor acorda 75g săpun/lună/persoană și 2 buc. hârtie igienică/lună/persoană.

Art. 60. Conducerea CM Caraiman împreună cu reprezentanții salariaților stabilesc programul normal de lucru, astfel: de luni pana joi- 08.00-16.30, vineri 08.00-14.00

Art. 61. Conducerea CM Caraiman are obligația să asigure salariaților, care în desfășurarea sarcinilor de serviciu au contact direct cu persoane aflate în situație de risc alcool sanitar pentru uzanța proprie 250 ml/lună/persoană. Excepție fac angajații din următoarele servicii: Serviciul Juridic Contencios-Resurse Umane achiziții Publice, Serviciul Financiar Contabilitate, Serviciul Administrativ și Biroul Auto.

Art. 62. Conducerea CM Caraiman are obligația să asigure salariaților protecție împotriva amenințărilor, calomniilor, violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin prestatorul de servicii de pază și protecție cu care se află în relații contractuale având acest obiect.

Art. 63. CM Caraiman Sectorului 1 este obligată, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în situația în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

Art. 64. În cazul în care au fost aprobate măsuri de reducere a activității, de reorganizare a instituției, precum și în situațiile prevăzute de lege referitoare la eliberarea din funcție a salariaților, angajatorul are obligația de a aplica prevederile legale stabilite de Statutul funcționarilor publici.

Art. 65. Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului acord.

Art. 66. (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului;

b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul-verbal, se comunică Inspectoratului Teritorial de Muncă.

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice reprezentanților angajaților semnatori ai prezentului acord, inspectoratelor teritoriale de muncă și direcțiilor de sănătate publică județene și a Municipiului București apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul medicului specialist.

(4) Reprezentanții angajaților vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

CAPITOLUL VII PROTECȚIA MUNCII

Art. 67. (1) Părțile acordului privind raporturile de serviciu sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Conducerea instituției va lua măsurile prevăzute de Legea privind securitatea și sănătatea în muncă 319/2006, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

(3) CM Caraiman asigură pe cheltuială sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normelor de protecție a muncii.

(4) Conducerea CM Caraiman are obligația, conform normelor de protecția muncii în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru asigurarea unor condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

(5) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, conducerea CM Caraiman are obligația de a asigura în mod gratuit următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii la angajare, cât și la schimbarea locului de muncă;

b) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

c) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturii de birou.

d) echipamentul de protecția muncii necesar, atât pentru sezonul rece cât și pentru perioada de vară, pentru personalul care are obligația purtării acestuia, prin procurarea echipamentelor prevăzute de normele legale în vigoare.

e) materiale igienico-sanitare, conform normelor de protecția muncii în vigoare și cu încadrare în fondurile alocate în acest sens.

(6) Instituția va asigura amenajarea și întreținerea corespunzătoare a instalațiilor de încălzire, a grupurilor sociale, a instalațiilor sanitare etc.

Art. 68. (1) CM Caraiman are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă și răspunde de organizarea acestei activități.

(2) Dacă contractează personal sau servicii exterioare, aceasta nu exonerează angajatorul de răspundere în acest domeniu.

(3) Măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

(4) La nivelul institutiei se organizează și funcționează Comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art. 69. (1) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;

b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;

c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

(2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul unității vor fi prevăzute în Regulamentul Intern.

Art. 70. (1) CM Caraiman are obligația să organizeze instruirea salariaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă. Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice, stralinite de comun acord de către angajator împreună cu Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă și reprezentanții salariaților semnatori ai prezentului acord.

(2) Instruirea se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, ai celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere de

6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității. În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia. Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

(3) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă; adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art. 71.(1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu reprezentanții salariaților, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art. 72. (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Art. 73. (1) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării cu orice titlu a substanțelor și preparatelor periculoase pentru salariați.

Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

Art. 74. Salariații au următoarele obligații:

a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;

b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;

c) să utilizeze mijloacele de protecția muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;

d) să anunțe în cel mai scurt timp serviciul administrativ când observă o defecțiune la instalația electrică, de gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

e) să utilizeze (cei care sunt fumători) locul special pentru fumat amenajat în curtea CM Caraiman

f) să nu fumeze în unitățile în care acest lucru este interzis prin acte normative speciale.

Art. 75. (1) Conducerea CM Caraiman va organiza la angajare și, ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile în care sunt angajați, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea medicală este gratuită și cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.

(3) controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.

(4) la nivelul unităților se pot asigura și alte prestații medico-sanitare, existente în unitate, pentru salariați. Adăugăm??

(5) Examinarea medicală a salariaților la angajare și ulterior o dată pe an se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de instituție și de Ministerul Sănătății și Familiei.

(6) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C (la cererea și cu acordul salariaților)

Art. 76. (1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator. Condițiile concrete și criteriile de acordare a acestor echipamente de protecție se fac conform normativului intern aprobat de către Consiliul Consultativ al CM Caraiman cu avizul reprezentanților angajaților semnatori ai prezentului acord.

(2) La nivel de instituție se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecția muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

CAPITOLUL VIII
MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

Art. 77. CM Caraiman va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, a salariaților afectați de boală sau accident, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției și de pregătirea salariatului, cu acordul reprezentanților salariaților.

Art. 78. Pentru asigurarea unei ținute decente, salariații CM Caraiman care au calitatea de funcționari publici vor beneficia trimestrial de o sumă de reprezentare echivalentă cu salariul brut al fiecărui salariat obținut în luna precedentă, fără a se lua în calcul orele suplimentare compensate în bani. Aceste drepturi se vor plăti tuturor salariaților care au desfășurat activitate în anul curent până în lunile în care se efectuează plata, cu următoarele excepții:

- nu se plătesc aceste drepturi salariaților care nu au avut activitate în anul respectiv până în luna în care se efectuează plata:

- salariații care au desfășurat activitate numai o parte din perioada anterioară plății, vor primi o sumă proporțională cu perioada de timp efectiv lucrată până în luna în care se efectuează plata.

(4) Fiecare salariat va completa și semna o declarație pe proprie răspundere din care să rezulte că suma prevăzută la alin. (1) a fost folosită în scopul pentru care a fost acordată.

Art. 79. (1) Pe perioada de valabilitate a prezentului acord și cu înscrierea în alocațiile bugetare, salariații CM Caraiman vor beneficia cu ocazia sărbătorilor de Paști și de Crăciun de o primă de sărbători echivalentă cu salariul brut al fiecărui salariat din luna anterioară acordării, fără ore suplimentare.

(2) Salariații care au desfășurat activitate numai o parte din perioada anterioară plății, vor primi o sumă proporțională cu perioada de timp efectiv lucrată până în luna în care se efectuează plata.

Art. 79.1- Prin sintagma salariul brut se înțelege salariul de bază la care se adaugă numai sporurile cu caracter permanent (indemnizația de conducere, salariul de merit sporul de condiții și sporul de vechime), fără ore suplimentare, prime sau alte indemnizații.”

Art. 80. (1) Pe perioada de valabilitate a prezentului acord și cu înscrierea în alocațiile bugetare salariații C.M.CARAIMAN vor beneficia de 4 tichete cadou cu următoarele ocazii: 1 Mai, Rusaliile, 15 August-Adormirea Maicii Domnului, 1 Decembrie, în valoare de 710 lei brut.

Nu beneficiază de acordarea tichetelor funcționarii publici ale căror raporturi de serviciu sunt suspendate, cei care se află în concediu fără plată, mai mult de 30 de zile anterior acordării tichetelor cadou.

(2) În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de serviciu nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa salariatului în cauză.

(3) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copiilor cu handicap, salariații interesați pot beneficia de încă un concediu fără plată cu durata de un an. În perioada în care salariatul se află în concediul fără plată prevăzut anterior nu i se va putea modifica/înceta raportul de serviciu, în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane decât pe durată determinată.

Art. 81. Conducerea instituției nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 82. Măsurile privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii și buna funcționare a instituției se vor stabili de către conducatorul instituției, reprezentanții salariaților și cu consultarea comisiei paritare.

Art. 83. (1) În cazul decesului salariatului membrii familiei, care au, potrivit legii, dreptul la pensie de urmaș, primesc pe o perioadă de 3 luni echivalentul salariului de bază din ultima lună de activitate a funcționarului public decedat.

(2) În cazul în care decizia pentru pensia de urmaș nu a fost emisă din vina autorității sau a instituției publice în termen de 3 luni de la data decesului, aceasta va achita în continuare drepturile prevăzute la alin. (1) până la emiterea deciziei pentru pensia de urmaș.

(3) În cazul decesului salariatului, urmare unui accident de muncă, ajutorul financiar prevăzut la art. (1) va fi în cuantumul a trei salarii de baza ale salariatului.

(4) În cazul decesului unei rude de gradul I sau soț/soție se acordă un ajutor financiar în limita a două salarii nete ale salariatului din luna anterioară.

CAPITOLUL IX

MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art. 84. (1) Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile.

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

Art. 85. (1) La angajare femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea pe post și salariul se vor stabili în funcție de pregătire și competență. Criteriul sexului nu poate fi o piedică la promovare.

Art. 86. (1) Femeile gravide, începând cu luna a 5-a de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități, decât cu acordul acestora.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în deplasare în alte localități pentru o durată mai mare de 1 zi decât cu acordul lor.

Art. 87. (1) În anumite situații, prevăzute de legislația în vigoare, femeile au dreptul la program de lucru cu fracțiune de normă de 6 ore (dacă nu beneficiază de creșă sau cămin).

(2) Pentru cazurile în care femeile au în îngrijire copii în vârstă preșcolară, lucrul cu norma de 6 ore se va considera că activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă, în condițiile legii.

Art. 88. Pentru femeile gravide, munca în timpul nopții este interzisă în instituție.

Art. 89. Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor până la 7 ani, în condițiile legii și ale acordului privind raporturile de serviciu.

Art. 90. Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

Art. 91. (1) Este interzisă încetarea/modificarea raporturilor de serviciu angajaților instituției în perioada cât se află în plata de asigurări sociale sau incapacitate temporară de muncă.

(2) Femeile cu copii în întreținere, precum și cele cu probleme sociale deosebite, la competență egală, vor fi protejate în cazul în care se propune reducerea de personal.

CAPITOLUL X

CARIERA FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Art. 92. Persoana poate ocupa o funcție publică dacă îndeplinește condițiile prevăzute de lege.

Art. 93. Ocuparea funcțiilor publice vacante și a funcțiilor temporar vacante se poate face numai în condițiile legii.

Art. 94. Ocuparea funcțiilor publice se face, în condițiile legii, prin :

- promovare
- transfer
- redistribuire
- recrutare
- alte modalități prevăzute expres de lege.

(2) Salariații debutanți, după perioada de stagiu de 12 luni pentru funcționarii publici de execuție din clasa I, 8 luni pentru cei din clasa a-II-a și 6 luni pentru cei din clasa a-III-a pe baza rezultatului evaluării realizate, vor fi numiți funcționari publici definitivi în clasa corespunzătoare studiilor absolvite sau eliberat din funcție, conform prevederilor legale.

Art. 95. Promovarea salariaților în funcția publică și avansarea în treptele de salarizare se face potrivit prevederilor legale.

Art. 96. (1) Modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu se face în conformitate cu prevederile Statutului funcționarilor publici.

CAPITOLUL XI

EVALUAREA PERFORMANȚELOR PROFESIONALE

Art. 97. (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților CM Caraiman se va face în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

CAPITOLUL XII

RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A ANGAJAȚILOR INSTITUȚIEI

Art. 98. Încălcarea de către angajații CM Caraiman, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz, în condițiile legii.

Art. 99. (1) Încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de serviciu constituie abatere disciplinară și atrage sancționarea

disciplinară a salariaților. Abaterile și sancțiunile disciplinare sunt cele prevăzute de legislația în vigoare.

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

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

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

Art. 100. (1) Răspunderea contravențională a salariaților se angajează în cazul în care aceștia au săvârșit o contravenție în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

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

Art. 101. Răspunderea civilă a salariaților se angajează:

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

Art. 102. Salariații răspund și pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul, potrivit legii penale.

Art. 103. Reprezentanții salariaților și salariații recunosc dreptul Directorului Executiv al CM Caraiman de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii instituției.

CAPITOLUL X DISPOZIȚII FINALE

Art. 104. (1) Directorul Executiv al CM Caraiman și reprezentanții salariaților, ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru salariați în general libertatea de opinie.

(2) Directorul Executiv va adopta o poziție neutră și imparțială față de reprezentanții salariaților.

Art. 105. (1) Conducerea CM Caraiman recunoaște dreptul reprezentanților salariaților de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în acordului privind raporturile de serviciu.

(2) Persoanele împuternicite de angajator precum și reprezentanții salariaților vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în acordul privind raporturile de serviciu

Art. 106. Conducerea CM Caraiman și reprezentanții salariaților se vor informa reciproc, atunci când au cunoștință despre aceasta, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în modul de organizare a instituției, cu consecințe previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

Art. 107. Executarea acordului este obligatorie pentru părți.

Art. 108. Drepturile prevăzute în raporturile de serviciu nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin acord.

Art. 109. Presentul acord a fost semnat la data de _____ și va produce efecte pentru perioada cuprinsă între data aprobării bugetului local de venituri și cheltuieli pe anul 2009 și data aprobării bugetului local de venituri și cheltuieli pe anul 2010.

Art. 110. Prevederile prezentului acord se completează cu cele ale Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată cu cele ale Hotărârii Guvernului României nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu prevederile Ordonanței Guvernului României nr. 6/2007 privind reglementarea drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici pentru anul 2007 modificata prin OUG nr. 9/2008, precum și cu alte acte normative aplicabile funcției publice.

DIRECTOR EXECUTIV

REPREZENTANȚI AI
SALARIAȚILOR

Angelica Juracopschi

Florentina Zidaru
Dudau Ioana

ANEXA Nr. 1

Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții ce solicită o încordare psihică foarte ridicată sau a cărei activitate se desfășoară în condiții deosebite și condiții deosebit de periculoase

COMPLEXUL MULTIFUNCȚIONAL CARAIMAN

Nr. crt.	Loc de muncă	Categorii de personal Funcții de conducere/de execuție	Mărimea concretă a sporului
1.	Director executiv	conducere	15 %
2	Direcția asistență comunitară	Conducere și execuție	15 %
3	Direcția Economică	Conducere și execuție	10 %
4	Serviciul Juridic Contencios Resurse Umane Achiziții Publice	Conducere și execuție	10 %

Contract colectiv de muncă
PENTRU PERIOADA 2009-2010
COMPLEXUL MULTIFUNCȚIONAL CARAIMAN
Înregistrat la Direcția de Muncă, Solidaritate Socială și Familie -
Municipiul București cu nr. _____

PĂRȚILE CONTRACTANTE

În temeiul Legii nr. 130/1996, republicată, cu modificările și completările ulterioare și a Legii 53/2003 cu modificările și completările ulterioare, se încheie prezentul Contract Colectiv de muncă între părțile contractante:

1. Complexul Multifunctional Caraiman, în calitate și denumit în continuare angajator, reprezentat legal prin Director Executiv Angelica Juracopschi

și

2. Reprezentantul salariaților din cadrul Complexul Multifuncțional Caraiman Sectorul 1, respectiv Baltes Iuliana, a intervenit următorul contract colectiv de muncă la nivel de unitate:

1. Contractul Colectiv de Muncă, la nivel de instituție, cuprinde printre altele drepturile și obligațiile Complexului Multifunctional Caraiman Sector 1 și ale salariaților cu privire la condițiile de muncă din instituție.

2. Prezentul Contract Colectiv de Muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților, promovarea unor relații de muncă echitabile, de

natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității și obligațiile corelative cu privire la:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- condițiile de muncă și protecția muncii;
- salarizarea și alte drepturi salariale;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- formarea și perfecționarea profesională;
- obligațiile salariaților.

3. Prezentul Contractul Colectiv de Muncă produce efecte pentru toți salariații actuali și pentru cei nou angajați.

4. (1) În sensul prezentului contract, desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator:

- Directorul Executiv al Complexului Multifuncțional Caraiman ;

(2) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează:

- Complexul Multifuncțional Caraiman ;

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

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de unitate și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art. 2. (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pentru anul 2009 și până la aprobarea bugetului de venituri și

cheltuieli pentru anul 2010, și își produc efectele de la data aprobării lui de către Consiliul Local al Sectorului 1 și înregistrării la Direcția de Muncă, Solidaritate Socială și Familie - Municipiul București.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produce efecte în Complexul Multifuncțional Caraiman Sector 1, indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului, de modul de finanțare și de caracterul activității.

(3) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

Art. 3. (1) Orice solicitare de modificare a prezentului contract va face obiectul unei noi negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți, negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitării acestei modificări.

(3) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică, în scris, organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenției părților. Modificările aduse contractului produc efecte numai pentru viitor.

(4) Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze greve.

Art. 4. Suspendarea și/sau încetarea contractului colectiv de muncă au loc potrivit legii.

Art. 5. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract.

Art. 6. (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție cu respectarea prevederilor legii, a contractului colectiv de muncă, a regulamentului de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, Complexul Multifuncțional Caraiman va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă.

Art. 7. (1) Părțile se obligă, sub sancțiunea nulității absolute, ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze și să nu susțină acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate, potrivit legii.

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 53/2003 și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

Art. 8. În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract, instituția va face demersuri pentru a asigura fondurile necesare, înainte de adoptarea bugetului local, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

Art. 9. Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

Art. 10. (1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare.

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

Art. 11. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt minime și obligatorii pentru angajator.

Art. 12. (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se va constitui comisia paritară la nivel de unitate.

(3) Angajatorul și Reprezentantul angajaților din cadrul CM Caraiman semnatar al prezentului contract colectiv de muncă este obligat să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiilor paritare constituite.

Art. 13. (1) Declanșarea procedurii prevăzute la art. 12 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

(2) Adoptarea unei hotărâri de către comisia paritară împiedică sesizarea instanței de judecată, iar dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează prin nelucrare.

Art. 14. (1) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

(2) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanță cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel național.

(3) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării instituției publice.

CAPITOLUL II

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE REPAUS

Art. 15. Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

Art. 16. (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

(2) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, conducerea instituției și reprezentantul angajaților din cadrul CM Caraiman semnat al prezentului contract colectiv de muncă va purta negocieri pentru a stabili program flexibil de lucru și modalități de aplicare a acestuia.

(3) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru (ex. activitățile de pază, activitățile desfășurate de personalul de îngrijire, asistență, supraveghere, etc.) se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru, în ture, stabilindu-se un program săptămânal de 36 până

la 44 de ore, cu condiția ca media lunară să fie de 40 de ore pe săptămână, iar programul stabilit să fie anunțat cu o săptămână înainte.

(4) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art. 17. Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracțiuni de normă, cu o durată a timpului de muncă de 6 sau de 4 ore pe zi. Drepturile salariale ale angajaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

Art. 18. (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Art. 19. (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de o lună caracteristică, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

Art. 20. (1) Personalul care își desfășoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, în unități cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal sâmbătă și duminică.

(2) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților din cadrul CM Caraimanui se poate dispune numai în scris și cu avizul reprezentantului angajaților din cadrul CM Caraiman, semnat al prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 21. (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru este stabilit prin regulamentul intern al instituției.

(2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

Art. 22. Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului această evidență ori de câte ori este solicitată.

Art. 23. (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

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

(3) Durata maximă de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore, dar nu mai mult de 360 de ore anual.

(4) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maximum 48 de ore pe săptămână și numai dacă lipsa persoanei respective nu afectează bunul mers al activității la locul său de muncă.

(5) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută la alin. (3) implică, obligatoriu, angajarea altei persoane cu contract individual de muncă cu timp parțial.

(6) Munca prestată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul contractual încadrat în funcții de execuție sau de conducere este considerată muncă suplimentară și se compensează cu timpul liber corespunzător. În cazul în care compensarea muncii suplimentare cu timp liber corespunzător nu a fost posibilă în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia, orele suplimentare se vor plăti, în luna următoare, cu un spor aplicat la salariul de bază, după cum urmează:

a) 75% din salariul de bază pentru primele două ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru;

b) 100% din salariul de bază pentru orele următoare și pentru orele lucrate în zilele de repaus săptămânal sau în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează.

(7) Munca peste durata normală a timpului de lucru poate fi prestată și sporurile prevăzute la alin. (6) se pot plăti numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore anual.

(8) La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, în situații cu totul deosebite, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător.

(9) Salariații care au în îngrijire copii în vârstă de până la 6 ani pot beneficia de reducerea programului cu ½ normă, fără a le fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat. Timpul în care au lucrat în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art. 24. Se consideră muncă prestată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00-6,00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.

Art. 25. Pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă.

Art. 26. (1) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea periodic.

(2) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

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

CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art. 27. (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;
- Prima și a doua zi de Paști;
- 1 Mai;
- 1 Decembrie;
- Prima și a doua zi de Crăciun
- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

- Zile de repaus – sâmbăta și duminica
- Prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului (15 august)

(2) Pentru persoanele care se află în concediu, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

(3) Pentru realizarea unor punți din ajunul sărbătorilor, cu consultarea reprezentantului angajaților se poate hotărî recuperarea unor zile lucrătoare premergătoare sărbătorilor, munca respectivă nefiind considerată muncă suplimentară.

Art. 28. (1) Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, în condițiile legii.

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

- până la 10 ani – 21 de zile lucrătoare,
- peste 10 ani – 25 de zile lucrătoare
- la acestea se adaugă zile libere adăugate la concediul de odihnă pentru anumite categorii profesionale conform anexei 4.

(3) Efectuarea concediului de odihnă este obligatorie. Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

(4) Concediul de odihnă poate fi efectuat în tranșe, din care una de minimum 15 zile lucrătoare. Ultima parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.

(5) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial concediul de odihnă la care avea dreptul în anul calendaristic, cu acordul persoanei în cauză, instituția publică este obligată să acorde concediu de odihnă neefectuat, până la sfârșitul anului următor.

(6) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat dacă, pe perioada efectuării acestuia intervine una dintre următoarele situații:

a) incapacitate temporară de muncă, constatată cu certificat medical, pe această perioadă salariatul fiind în concediu medical;

b) pe timpul satisfacerii unor obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

c) când prezența salariatului la serviciu este cerută de conducerea instituției;

d) în cazul în care salariatul solicită acest lucru și interesele serviciului o permit.

Art. 30. Salariatul chemat în scris din concediu de conducerea instituției are dreptul la o compensație care constă din:

- plata transportului dus-întors din localitatea unde se află în concediu;

- despăgubiri datorate pentru cheltuielile făcute de salariat, dacă acesta se află la odihnă sau tratament, pe bază de documente;

- timpul consumat cu deplasarea dus-întors, dar nu mai mult de 2 zile, se consideră timp lucrat și se adaugă la concediul de odihnă plătit.

Art. 31. În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași instituție, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.

Art. 32. În cazul în care salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programare, cu obligația de anunța șeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu .

Art. 33. În cazul în care unui salariat i se desface contractul de muncă din motive imputabile acestuia după efectuarea concediului, instituția va reține din ultimele drepturi bănești sumele cuvenite.

Art. 34. (1) Salariații încadrați în grade de invaliditate, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare.

Art. 35. (1) La plecarea în concediu salariații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

(2) Indemnizația de concediu se plătește, la cerere, înainte de plecarea în concediu.

Art. 36. La plecarea în concediul de odihnă, salariații beneficiază de o primă de vacanță egală cu salariul de bază din luna anterioară plecării în concediu. Prima de vacanță se plătește înainte de plecarea în concediul de odihnă. În cazul fracționării concediului de odihnă, prima de vacanță se plătește o singură dată, la cererea salariatului.

Art. 37. În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile de concediu plătit, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea sau adopția unui copil - 5 zile;
- c) căsătoria unui copil - 3 zile;
- d) decesul soțului sau al unei rude sau afin de până la gradul II a salariatului - 3 zile;
- e) donatorii de sânge – conform legii;
- f) la schimbarea locului de muncă, în cadrul aceleiași unități, cu schimbarea domiciliului în altă localitate – 5 zile ;
- g) control medical anual - 1 zi lucrătoare.

CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

Art. 38. Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, în condițiile prevăzute de lege, pentru rezolvarea unor situații personale.

Art. 39. (1) Salariații care urmează diverse programe de formare profesională sau care își continuă studiile pot beneficia, la cerere, de concedii de studii, potrivit legii.

(2) În cazul în care salariații fac dovadă că urmează cursuri de studii/programe de perfecționare, concediul de studii fără plată se poate contracta anual, integral sau fracționat, în limita prevăzută de lege.

(3) Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute anterior, pe durate stabilite prin acordul părților, în condițiile legii.

ÎNVOIRI

Art. 40. (1) La cererea salariatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi, de către șeful ierarhic, cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situații:

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- citații în fața organelor de cercetare penală sau judecătorești;
- alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite.

(2) În caz de nerecuperare, salariatul se plătește pentru timpul efectiv lucrat.

CAPITOLUL III

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art. 41. (1) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri la acesta.

(2) Plata salariilor se face odată pe lună.

(3) Salariați care dețin funcții de conducere vor beneficia de indemnizații de conducere, conform prevederilor legale.

Art. 42. Salariații Complexului Multifuncțional Caraiman beneficiază de un spor de vechime în muncă de până la 25% calculat la salariul de bază, corespunzător timpului efectiv lucrat în programul normal de lucru, după cum urmează:
TRANȘA DE VECHIME ÎN MUNCĂ COTA DIN SALARIUL DE BAZĂ

- între 3 și 5 ani	5%
- între 5 și 10 ani	10%
- între 10 și 15 ani	15%
- între 15 și 20 ani	20%
- peste 20 ani	25%

Art. 43. (1) Salariații Complexului Multifuncțional Caraiman beneficiază de un spor la salariul de bază ce se acordă pentru activități care se desfășoară în condiții vătămătoare sau periculoase, în condițiile prevăzute de lege, cu aprobarea ordonatorului de credite, conform anexei 2.

(2) Salariații beneficiază de un spor de mobilitate care se acordă luând în considerare specificul muncii, faptul că executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă în conformitate cu prevederile Codului Muncii art. 25.

(3) De prevederile alin. (2) beneficiază după cum urmează:

- îngrijitorii la domiciliu- spor de mobilitate în procent de 15% calculat la salariul de bază;
- salariații angajați în cadrul cabinetului de medicină de familie – spor de mobilitate în procent de 10% calculat la salariul de bază;
- personalul angajat în cadrul Serviciului Ambulanță Socială cu excepția operatorilor registratori de urgență- spor de mobilitate în procent de 10% calculat la salariul de bază.

- șoferii care deserveșc Serviciul Ambulanță Socială - spor de mobilitate în procent de 10% calculat la salariul de bază.

- echipajul unității mobile de stomatologie format din șofer, medic dentist și asistentă medicală;

Art. 44. Pentru orele lucrate peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare, salariații instituției au dreptul la recuperare sau la plata majorată cu sporul prevăzut de lege dacă orele suplimentare efectuate nu au fost recuperate.

Art. 45. (1) În cursul anului, pentru premiarea individuală a personalului, instituția va constitui un fond de premiere lunar, prin aplicarea cotei prevăzute de legislația în vigoare asupra fondului de salarii prevăzut în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

(2) La sfârșitul anului se va acorda premiul anual (al 13-lea salariu), conform legislației în vigoare.

(3) Pentru rezultate deosebite obținute în activitatea desfășurată, personalul din cadrul Complexului Multifuncțional Caraiman poate primi un salariu de merit, în condițiile legii.

Art. 46. (1) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înainte oricăror obligații bănești ale unității.

(2) În caz de desființare a unității, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalți creditori să-și revendice cota-parte.

Art. 47. Angajatorul va asigura ținerea unei evidențe stricte a activității desfășurate în baza contractului individual de muncă, a drepturilor de care salariații au beneficiat și le vor elibera dovezi despre acestea.

CAPITOLUL IV FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 48. Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

Art. 49. Identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de conducerea instituției. Cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de instituție.

Art. 50. În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, conducerea instituției va analiza cererea, rămânând la aprecierea acesteia dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului.

Art. 51. Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării precum și orice aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea sa profesională se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unui act adițional la contractul individual de muncă.

Art. 52. Salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, cu excepția cazului în care se fac reduceri de personal, dacă părăsesc instituția din motive imputabile lor înainte de împlinirea termenului prevăzut în actul adițional.

Art. 53. (1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează sau se perfecționează și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.

(2) Dobândirea unei specialități și/sau lărgirea domeniului de competență a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.

(3) Activitatea de formare și perfecționare profesională cuprinde și domeniul relațiilor de muncă, management, dreptul la asociere și libertățile sindicale și patronale.

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

(5) Formarea profesională a salariaților va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului (unității) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

Art. 54. (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;

b) obținerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;

e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;

f) prevenirea riscului șomajului;

g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

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

Art. 55. Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;

- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

CAPITOLUL V

OBLIGAȚII ȘI RESPONSABILITĂȚI

Art. 56. Salariații Complexului Multifuncțional Caraiman sunt obligați să-și desfășoare activitatea numai în vederea îndeplinirii prompte și eficiente, liberă de prejudecăți, corupție, abuz de putere și presiuni politice a tuturor obligațiilor de serviciu, în scopul realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din sectorul 1 al municipiului București.

Art. 57. Salariații Complexului Multifuncțional Caraiman sunt obligați să-și îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștiincios atribuțiile ce le revin din funcția pe care o dețin, precum și atribuțiile ce le sunt delegate și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii instituției.

Art. 58. Salariații Complexului Multifuncțional Caraiman au obligația ca în exercitarea atribuțiilor ce le revin să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

Art. 59. (1) Orice salariat al Complexului Multifuncțional Caraiman, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate, conform fișei postului. El este obligat să se conformeze

dispozițiilor date de superiorii ierarhici cărora le sunt subordonați, cu excepția cazurilor în care apreciază că aceste dispoziții sunt ilegale. În asemenea cazuri, refuzul trebuie motivat în scris, iar dacă salariatul care a dat dispoziția stăruie în executarea acesteia, va trebui să o formuleze în scris. În aceasta situație dispoziția va fi executată de cel care a primit-o.

(2) Personalul cu funcții de conducere răspunde pentru dispozițiile pe care le dă angajaților din subordine.

Art. 60. Salariații Complexului Multifuncțional Caraiman au obligația să păstreze secretul de stat și secretul de serviciu, în condițiile legii, să păstreze confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției.

Art. 61. Salariaților Complexului Multifuncțional Caraiman le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor, daruri sau alte avantaje.

Art. 62. Salariaților care dețin funcții de execuție le este interzis să primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor, ori să intervină pentru soluționarea acestor cereri.

Art. 63. Salariații Complexului Multifuncțional Caraiman au datoria să furnizeze publicului, în cadrul serviciului, informațiile cerute, dar numai cele care se referă la profilul sectorului în care își desfășoară activitatea.

Art. 64. Salariații Complexului Multifuncțional Caraiman sunt obligați să colaboreze pentru aducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

Art. 65. Prin întregul lor comportament și prin ținută, angajații Complexului Multifuncțional Caraiman sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin, precum și al instituției.

CAPITOLUL VI

CONDIȚIILE DE MUNCĂ, SECURITATEA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art. 66. Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, având drept scop ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă.

Art. 67. Conducerea Complexului Multifuncțional Caraiman are obligația să asigure o structură organizatorică rațională, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați, prin consultare cu reprezentantul angajaților din cadrul CM Caraiman semnată al prezentului contract colectiv de muncă se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară postului, potrivit organigramei.

Art. 68. (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atribuții, stabilite prin fișa postului, potrivit specificului activității fiecăruia. Activitatea de normare a muncii se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) Fișa postului pentru fiecare angajat se întocmește de șeful ierarhic pe baza fișei de evaluare a postului, potrivit reglementărilor legale.

(3) Normele de muncă exprimate în sfere de atribuții și sarcini vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseală excesivă a salariaților. Conducerea Complexului Multifuncțional Caraiman va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(4) În toate cazurile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de conducerea instituției, cât și de reprezentantul salariaților. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază.

(5) Conducerea Complexului Multifuncțional Caraiman are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art. 69. Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale și locuri de muncă cu condiții deosebite, stabilite potrivit reglementărilor legale.

Art. 70. În funcție de numărul de personal și structura stabilită, conducerea Complexului Multifuncțional Caraiman are obligația să asigure bunurile și condițiile necesare (spațiu, mobilier, birotică, aparatură, consumabile) pentru buna desfășurare a activității.

Art. 71. Conducerea Complexului Multifuncțional Caraiman, împreună cu reprezentantul angajaților din cadrul CM Caraiman, semnat al prezentului contract colectiv de muncă stabilesc programul normal de lucru astfel: de luni până joi inclusiv între orele 08,00-16,30 și vineri între orele 08,00-14,00, excepție făcând Direcția Centrul Medical Comunitar care va desfășura program și după amiaza, și Serviciul Ambulanță Socială care va avea un program în ture de 12 h, 24h/24h.

Art. 72. Conducerea Complexului Multifuncțional Caraiman are obligația să asigure salariaților protecție împotriva amenințărilor, calomniilor, violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică și prin prestatorul de servicii de pază și protecție cu care are relații contractuale având acest obiect.

Art. 73. Angajatorul este obligat, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în situația în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

Art. 74. În cazul în care au fost aprobate măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a instituției, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

- a) durata de preaviz;
- b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;
- c) adresa înaintată la Agenția Municipală de Ocupare a Forței de Muncă.

Art. 75. (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta, în ordine:

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
- d) persoanele care au avut abateri disciplinare;
- e) persoanele care desfășoară activitate privată, fără a fi îngăduit dreptul constituțional la muncă al persoanei respective.

(2) Pentru luarea măsurilor de desfacere a contractelor individuale de muncă, vor fi avute în vedere următoarele criterii:

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic;
- b) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariații care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

3) În cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă ar afecta un salariat care urmează un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfecționare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea, de prestare a activității pe o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

Art. 76. (1) Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în contract, are obligația să anunțe în scris despre aceasta reprezentantul angajaților, semnatar al prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului.

(2) Angajatorul răspunde pentru prejudicii aduse

persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor alin. (1).

Art. 77. Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 78. (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului;

b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul-verbal, se comunică Inspectoratului Teritorial de Muncă.

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, inspectoratelor teritoriale de muncă și direcțiilor de sănătate publică județene și a Municipiului București apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contactat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul medicului specialist

SECURITATEA MUNCII

Art. 79. (1) Părțile contractului colectiv de muncă sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Conducerea instituției va lua măsurile prevăzute de Legea privind securitatea și sănătatea în muncă nr. 319/2006, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

(3) Angajatorul va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de protecție a muncii, sănătate și securitate în muncă.

(4) Conducerea Complexului Multifuncțional Caraiman are obligația, conform normelor legale în vigoare, să asigure prin bugetul propriu sumele necesare pentru asigurarea unor condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

(5) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, Conducerea Complexului Multifuncțional Caraiman are obligația de a asigura în mod gratuit următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii la angajare, cât și la schimbarea locului de muncă;

b) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

c) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturii de birou;

d) echipamentul de protecția muncii necesar, atât pentru sezonul rece cât și pentru perioada de vară, pentru personalul care are obligația purtării acestuia, prin procurarea echipamentelor prevăzute de normele legale în vigoare;

e) materiale igienico-sanitare, conform normelor de protecția muncii în vigoare și cu încadrare în fondurile alocate în acest sens.

(6) Complexul Multifuncțional Caraiman va asigura amenajarea și întreținerea corespunzătoare a instalațiilor de încălzire, a grupurilor sociale, a instalațiilor sanitare etc.

Art. 80. (1) Complexul Multifuncțional Caraiman are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă și răspunde de organizarea acestei activități.

(2) Dacă contractează personal sau servicii exterioare, aceasta nu exonerează angajatorul de răspundere în acest domeniu.

(3) Măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

(4) La nivelul institutiei se organizează și funcționează Comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art. 81. (1) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;

b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;

c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal conform anexei 3.;

d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

(2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul unității vor fi prevăzute în Regulamentul Intern.

Art. 82. (1) Complexul Multifuncțional Caraiman are obligația să organizeze instruirea salariaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă. Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice, stabilite de comun acord de către angajator împreună cu Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, reprezentantul salariaților, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Instruirea se realizează obligatoriu în cazul noilor

angajați, ai celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității. În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acestora. Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

(3) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art. 83. (1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu reprezentantul angajaților din cadrul CM Caraiman, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art. 84. (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Art. 85. (1) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării cu orice titlu a substanțelor și preparatelor periculoase pentru salariați.

(2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

Art. 86. Salariații au următoarele obligații:

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

b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;

c) să utilizeze mijloacele de protecția muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost contractate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;

d) să anunțe în cel mai scurt timp serviciul administrativ când observă o defecțiune la instalația electrică, de gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

e) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile special amenajate pentru fumat .

Art. 87. (1) Conducerea Complexului Multifuncțional Caraiman va organiza la angajare și, ulterior, periodic o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile în care sunt angajați, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea medicală este gratuită și cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.

(3) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.

(4) La nivelul unităților se pot asigura și alte prestații medico-sanitare, existente în unitate, pentru salariați.

(5) Examinarea medicală a salariaților la angajare și ulterior o dată pe an se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate conform legislației în vigoare.

(6) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C (la cererea și cu acordul salariaților)

Art. 88. (1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție și a materialelor sanitare se suportă integral de către angajator. Condițiile concrete și criteriile de acordare a acestor echipamente de protecție și a materialelor sanitare se fac conform normativului intern aprobat de către Consiliul Consultativ al Complexului Multifuncțional Caraiman

(2) La nivel de instituție se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecția muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

Art. 89. Complexului Multifuncțional Caraiman va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, a salariaților afectați de boală sau accident, la recomandarea expresă a medicului de medicina muncii, în funcție de posibilitățile instituției și de pregătirea salariatului.

Art. 90. (1) Pentru asigurarea unei ținute decente, șefii de compartimente și șoferii, alții decât cei care deservește Serviciul Ambulanță socială, angajații Biroului Asistență și Consiliere Medicală a Persoanelor Vârstnice „O altă șansă”, din cadrul Complexului Multifuncțional Caraiman vor beneficia trimestrial de o sumă de reprezentare echivalentă cu salariul de bază al fiecărui salariat obținut în luna precedentă. Aceste drepturi se vor plăti tuturor salariaților care au desfășurat activitate în anul curent până în lunile în care se efectuează plata, cu următoarele excepții:

- nu se plătesc aceste drepturi salariaților care nu au avut activitate în anul respectiv până în luna în care se efectuează plata:

- salariații care au desfășurat activitate numai o parte din perioada anterioară plății, vor primi o sumă proporțională cu perioada de timp efectiv lucrată până în luna în care se efectuează plata.

(2) Nu se vor plăti sume de reprezentare pentru ținuta decentă salariaților care beneficiază de aceste drepturi bănești în baza unor acte normative speciale sau în baza unor acorduri sau contracte de muncă.

(4) Fiecare salariat va completa și semna o declarație pe proprie răspundere din care să rezulte că suma prevăzută la alin. (1) a fost folosită în scopul pentru care a fost acordată.

Art. 91. (1) Pe perioada de valabilitate a prezentului contract colectiv de muncă și cu înscrierea în alocațiile bugetare, salariații Complexului Multifuncțional Caraiman vor beneficia cu ocazia sărbătorilor de Paști și de Crăciun de o primă de sărbători echivalentă cu salariul brut al fiecărui salariat din luna anterioară acordării, în care se includ numai sporurile cu caracter permanent ale fiecărui salariat obținute în luna anterioară acordării, fără ore suplimentare, prime sau alte indemnizații. Salariații care au avut concediu medical mai mare de 60 de zile și cei care au avut concediu fără plată li se va acorda acest drept proporțional cu perioada lucrată până în luna în care se efectuează plata.

(2) salariații care au desfășurat activitate cel puțin 6 luni în cadrul instituției anterior acordării acestor prime.

(3) Salariații care au desfășurat activitate numai o parte din perioada anterioară plății, vor primi o sumă proporțională cu perioada de timp efectiv lucrată până în luna în care se efectuează plata.

Art. 92. (1) În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, relațiile de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa salariatului în cauză.

(2) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2, respectiv 3 ani, salariații interesați pot beneficia de încă 1 (unu) an concediu fără plată. În perioada în care salariatul se află în concediu fără plată prevăzut anterior nu i se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane decât cu contract de muncă pe durată determinată.

Art. 93. Conducerea instituției nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 94. Stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii și buna funcționare a instituției vor fi stabilite de către conducerea instituției și reprezentantul angajaților din cadrul CM Caraimanui semnată al contractului colectiv de muncă.

Art. 95. (1) În cazul decesului salariatului, familia acestuia va beneficia, pe lângă ultimele drepturi bănești ale acestuia, de un ajutor financiar în cuantumul a două salarii de bază ale salariatului.

(2) În cazul decesului salariatului, urmare unui accident de muncă, ajutorul financiar prevăzut la art. (1) va fi în cuantumul a trei salarii de bază ale salariatului.

(3) pentru menținerea sănătății și securității muncii, pentru asigurarea protecției personalului, acesta beneficiază de drepturi speciale pentru refacerea capacității de muncă, în cuantum de 74 de lei/luna, suma care va fi suportată din bugetul instituției (titlul 20-bunuri și servicii), conform prevederilor art. 84 (2) din Contractul colectiv de muncă la nivelul unităților de asistență socială pe perioada 2007-2009, publicat în M.O. nr 19/08.12.2007. Această sumă se va acorda proporțional cu zilele efectiv în care salariatul și-a desfășurat activitatea.

(4) salariații vor primi contravaloarea unei mese calde în cuantum de 7 lei/zi pentru fiecare zi în care salariatul și-a desfășurat efectiv activitatea. În bugetul de venituri și cheltuieli, la titlul 20 (bunuri și servicii), angajatorul va cuprinde sumele necesare acestei chelutuieli conform prevederilor art. 84(5) din Contractul colectiv de muncă la nivelul unităților de asistență socială pe perioada 2007-2009, publicat în M.O. nr 19/08.12.2007. Această sumă se va acorda proporțional cu zilele efectiv în care salariatul și-a desfășurat activitatea.

(5) cu încadrare în alocațiile bugetare fiecare salariat va primi tichete –cadou în cuantum de 710 de lei brut tuturor salariaților cu ocazia următoarelor evenimente: 1 Mai, Ziua de Rusalii, Adormirea Maicii Domnului 15 august, 1 Decembrie.

Nu beneficiază de acordarea tichetelor funcționarii publici ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate, cei care se află în concediu fără plată, mai mult de 30 de zile anterior acordării tichetelor cadou.

MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art. 96. (1) Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile.

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

Art.97. (1) La angajare femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea pe post și salariul se vor stabili în funcție de pregătire și competență. Criteriul sexului nu poate fi o piedică la promovare.

Art. 98. (1) Femeile gravide, începând cu luna a 5-a de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități, decât cu acordul acestora.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în deplasare în alte localități pentru o durată mai mare de 1 (una) zi decât cu acordul lor.

Art. 99. (1) În anumite situații, prevăzute de legislația în vigoare, femeile au dreptul de a fi încadrate cu fracțiune de normă de 6 ore pe zi (dacă nu beneficiază de creșă sau cămin).

(2) Pentru cazurile în care femeile au în îngrijire copii în vârstă preșcolară, lucrul cu norma de 6 ore pe zi se va considera ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă, în condițiile legii.

Art. 100. Pentru femeile gravide, munca în timpul nopții este interzisă în instituție.

Art. 101. Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, în condițiile legii și ale contractului colectiv de muncă.

Art. 102. Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

Art. 103. (1) Este interzisă desfacerea contractului individual de muncă angajaților instituției în perioada cât se află în plata de asigurari sociale sau incapacitate temporară de muncă.

(2) Femeile cu copii în întreținere, precum și cele cu probleme sociale deosebite, la competență egală, vor fi protejate în cazul în care se propune reducerea de personal.

CAPITOLUL VII

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

I. Încheierea contractului individual de muncă

Art. 104. (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea în cadrul Complexului

Multifuncțional Caraiman se face prin susținerea unui examen/concurs organizat pentru ocuparea posturilor vacante. Încadrarea în funcție se face prin Dispoziția scrisă a Directorului Executiv al Complexului Multifuncțional Caraiman conform dispozițiilor legale în vigoare și cu respectarea prevederilor contractului colectiv de muncă, ale Regulamentului de Organizare și Funcționare și ale Regulamentului Intern ale instituției.

(2) Nu vor putea fi incluse în documentele de încadrare în funcție și contractele individuale, prevederi mai puțin avantajoase pentru salariați decât cele cuprinse în contractul colectiv de muncă.

(3) Dispoziția de angajare și contractul individual de muncă cuprind în mod obligatoriu cel puțin următoarele:

- datele de identificare ale părților;

- durata contractului individual de muncă;

- drepturile salariatului;

- semnăturile de acceptare ale celor două părți (în cazul Dispoziției de angajare – semnatura salariatului în momentul aducerii la cunoștință).

-Dispoziția de angajare și contractul individual de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează, pe o perioadă nedeterminată sau determinată, în cazurile și modalitățile prevăzute de lege.

Art. 105. Angajarea și încadrarea personalului:

(1) Angajarea personalului se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului, numai pe criteriul aptitudinii și competenței profesionale, fără discriminări pe criterii de naționalitate, sex, convingeri politice, religioase, etc., pe baza de concurs (examen și interviu), potrivit legii competenței și a cerințelor specifice postului care urmează a fi ocupat.

(2) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia. Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(3) În situația în care o clauză este afectată de nulitate întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariat care contravin unor norme legale imperative sau contractului colectiv de muncă, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(4) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acestuia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

(5) Constatarea nulității și stabilirea potrivit legii a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților. Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța de judecată.

(6) Pentru fiecare persoană angajată, se constituie un dosar profesional, care va cuprinde toate actele care privesc situația sa profesională și disciplinară, înregistrate și enumerate cronologic.

(7) În dosarul profesional, ca și în orice document de serviciu care privește situația sa, este interzis să se facă referire la opiniile sau activitățile politice, sindicale sau religioase ale celui în cauză.

(8) Fiecare angajat are dreptul să-și cunoască dosarul sau profesional, instituția având obligația de a-i asigura exercitarea nestingherită a acestui drept.

(9) Delegarea unui salariat pe o funcție superioară se face cu acceptul acestuia și va fi retribuit corespunzător funcției pe

care o exercită, dacă perioada depășește 30 de zile calendaristice, dar nu mai mult de 120 de zile, conform actelor normative în vigoare.

Art. 106. Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.

Art. 107. (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, Reprezentantul angajaților din cadrul CM Caraiman semnată al prezentului contract colectiv de muncă.

(5) Criteriile de examinare se stabilesc de către angajator cu avizul organizației profesionale corespunzătoare funcțiilor ce urmează a fi ocupate în urma examenului, conform prevederilor legale.

(6) Angajatorul comunică salariaților, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 de zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

(7) La angajarea prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, comisia va stabili candidatul reușit în raport cu datele personale cuprinse în recomandari sau cele referitoare la nivelul studiilor de baza sau suplimentare (doctorat, aspirantura, cursuri postuniversitare, calitatea de salariat al instituției și altele).

(8) În cazul apariției unor posturi vacante, salariații au dreptul să solicite conducerii unității redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanță cu interesele unității, cu cele proprii și în condițiile legii.

Art. 108. (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative și prin prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă.

(5) Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(7) În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

(8) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.

(9) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(10) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi, informat cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul său, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;

k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;

l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;

m) durata perioadei de probă, după caz.

(11) Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

(13) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

(14) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (9), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

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

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de neconcurență;

c) clauza de mobilitate;

d) clauza de confidențialitate.

(16) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(17) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

Art. 109. Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în anexa nr. 1 la prezentul contract colectiv de muncă.

II. Executarea contractului individual de muncă

Art. 110. Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere și sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă.

Art. 111. Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 112. (1) Promovarea în funcție a salariaților se face conform legii.

(2) Nu se pot face promovări în funcție fără susținerea unui concurs și fără acceptul persoanei în cauză.

Art. 113. (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;

- c) la concediu de odihnă anual;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecție în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) să nu se supună nici unei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefilor ierarhic superiori;
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefilor ierarhic superiori;

t) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.

(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

b) de a respecta disciplina muncii;

c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;

d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

f) de a respecta secretul de serviciu;

g) să nu execute nici o sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;

h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;

i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;

j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator;

k) să transmită reprezentantului angajaților din cadrul CM Caraiman orice informație declarată ca și confidențială, dar care poate pune în pericol viața, sănătatea sau libertatea sa, a colegilor săi sau a pacienților.

Art. 114. (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;

b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și/sau în condițiile contractului colectiv de muncă încheiat la nivel național sau la nivel de ramură de activitate aplicabil;

c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților;

g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare de asistență socială și protecția copilului pentru constituirea asociației patronale reprezentative.

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;

d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;

e) să se consulte cu reprezentantul salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;

j) să informeze reprezentantul salariaților asupra măsurilor administrative ce au fost aplicate;

k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;

l) să se consulte cu reprezentantul salariaților în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;

m) să facă demersuri în vederea obținerii fondurilor necesare pentru acordarea unor sporuri, prime, ajutoare, compensații și alte adaosuri, prevăzute de lege, la salariul de bază al salariaților, iar în măsura în care acestea vor fi aprobate, cuantumul și modul de acordare al acestora se vor constitui în anexe la prezentul contract colectiv de muncă.

III. Modificarea contractului individual de muncă

Art. 115. (1) Modificarea contractului individual de muncă se face în conformitate cu prevederile legale în vigoare, numai prin acordul părților.

(2) Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale prin acordul părților sau din inițiativa uneia din părți, în cazurile prevăzute de lege.

(3) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau drepturile salariale nu dă dreptul angajatorului de a proceda la desființarea unilaterală a raportului de muncă pentru acest motiv.

(4) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

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

Art. 116. (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

a)

b) a) pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare;

Art. 117. Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului.

IV. Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 118. (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

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

(3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

Art. 119. (1) La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea va angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.

Art. 120. (1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) efectuarea serviciului militar obligatoriu;
- e) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- f) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- g) forță majoră;
- h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art. 121. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap,

pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electiv în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin Regulamentul Intern.

Art. 122. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) ca sancțiune disciplinară;
- c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- d) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- e) pe durata detașării.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1), lit. a), b) și c) dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

V. Încetarea Contractului Individual de Muncă

Art. 123. Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

Art. 124. Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau angajatorului persoană fizică;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului ori a angajatorului persoană fizică, dacă aceasta antrenează lichidarea afacerii;
- c) ca urmare a dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care persoana juridică își încetează existența;
- d) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii;
- e) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

g) ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

h) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

i) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

j) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

k) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

Art. 125. (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(3) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(4) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

(5) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia, se pot face prin acordul părților.

(6) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

Art. 126. (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Art. 127. Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Art. 128. (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata concediului pentru carantină;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

- g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;
- h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
- i) pe durata efectuării concediului de odihnă;

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

Art. 129. (1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară.

Art. 130. (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) și d) din Codul muncii, precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 lit. f) din Codul muncii, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

Art. 131. (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă, fundamentată economic.

Art. 132. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art. 133. (1) În cazul concedierii colective salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă.

(2) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale și de trecere în șomaj a salariaților concediați.

(3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentantul salariaților din cadrul CM Caraiman semnată al prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceluiași reprezentant al angajaților.

(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere angajatorul va pune la dispoziția reprezentantului angajaților din cadrul CM Caraiman semnat al prezentului contract colectiv de muncă, planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(5) Pentru stabilirea priorităților la concediere angajatorul, cu consultarea reprezentantului angajaților din cadrul CM Caraiman, semnat al prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat Reprezentantului angajaților din cadrul CM Caraiman semnat al prezentului contract colectiv de muncă și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă.

(6) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, reprezentantul angajaților din cadrul CM Caraiman din unitate semnat al prezentului contract colectiv de muncă este obligat să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.

(7) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 9 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariații concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(8) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (8) nu își manifestă expres consimțământul în termen de 3 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

Art. 134. Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă pentru motive care nu țin de persoana salariatului cu încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității, a unui număr de:

a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

Art. 135. (1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

(2) În oricare alte situații perioada de preaviz este de 20 zile lucrătoare, cu excepția persoanelor aflate în perioada de probă care nu beneficiază de preaviz.

(3) În perioada de preaviz salariatul poate solicita învoire pentru căutarea altui loc de muncă. Învoirile nu pot fi mai mari de 8 ore pe săptămână, separat sau cumulativ.

Art. 136. (1) Dispoziția de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64 din Codul muncii.

(2) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

Art. 137. Dispoziția de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

Art. 138. Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

Art. 139. În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

Art. 140. (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului, instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

Art. 141. (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 15 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 30 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele. În această perioadă salariatul este obligat să își îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.

(6) Perioada de preaviz în astfel de situații este stabilită de persoana care demisionează, dar nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare. Această perioadă va fi obligatoriu specificată pe cererea de demisie.

(7) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceluiași criterii ca și în cazul ocupării posturilor vacante.

(8) În situația în care cererea de demisie nu este urmată de o perioadă de preaviz minimă de 5-15 zile calendaristice, după caz, angajatorul este exonerat de orice răspundere față de fostul salariat.

(9) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(10) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.

(11) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

Art. 142. (1) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, potrivit legii, pentru unități, centre, etc., angajatorul semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure

continuitatea pentru 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat și care este reprezentat de Reprezentantul angajaților din cadrul CM Caraiman semnat al prezentului contract colectiv de muncă pe durata contractului de muncă încheiat, fie prin menținerea locului de muncă, fie prin redistribuire în alte unități situate în aceeași localitate sau în același județ.

(2) Schimbarea persoanei juridice care angajează nu dă dreptul la o salarizare sub nivelul prevăzut de legislația în vigoare pentru funcția și gradul profesional respective, indiferent de sursa de finanțare.

CAPITOLUL VIII

EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE ȘI AVANSAREA ÎN FUNCȚII, CLASE ȘI GRADE SAU TREPTE PROFESIONALE SUPERIOARE

Art. 143. (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților Complexului Multifuncțional Caraiman, se va face în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

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

Art. 144. Avansarea în funcții, clase și grade sau trepte profesionale a angajaților instituției se face potrivit dispozițiilor legale.

CAPITOLUL IX

RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A ANGAJAȚILOR INSTITUȚIEI

Art. 145. Încălcarea de către angajații Complexului Multifuncțional Caraiman, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz.

Art. 146. (1) Încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de serviciu și a regulamentului intern al instituției constituie abatere disciplinară și atrage sancționarea disciplinară a salariaților. Abaterile și sancțiunile disciplinare sunt cele prevăzute de legislația în vigoare.

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

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

(4) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 264 alin. (1) lit. a) din Codul Muncii nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile. În cadrul cercetării disciplinare prealabile angajatorul și salariații au obligația respectării Regulamentului privind modul de sesizare și procedura de lucru a Comisiei de cercetare prealabilă, aprobat prin Hotărârea Consiliului Consultativ al Complexului Multifuncțional Caraiman

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

Art. 147. (1) Răspunderea contravențională a salariaților se angajează în cazul în care aceștia au săvârșit o contravenție în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

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

Art. 148. Răspunderea civilă a salariaților se angajează:

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

Art. 149. Salariații răspund și pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul, potrivit legii penale.

Art. 150. Reprezentantul angajaților din cadrul CM Caraiman la nivelul unității recunoaște dreptul Conducerii instituției de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii instituției.

CAPITOLUL X

Drepturile REPRESENTANTULUI SALARIATILOR

semnatar al prezentului contract colectiv de muncă

Art. 151. Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați libertatea de opinie. Părțile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii și a dispozițiilor legale în materie.

Art. 152. (1) Reprezentantul angajaților din cadrul CM Caraiman semnatar al prezentului contract colectiv de muncă participă la ședințele Consiliului Consultativ al Complexului Multifuncțional Caraiman, în calitate de observator.

(2) Părțile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a dispozițiilor legale în materie.

Art. 153. (1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 158 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 48 de ore. În situații motivate de caracterul urgent al dezbaterilor, convocarea se poate face într-un termen mai mic de 48 ore.

(2) Hotărârile Consiliului Consultativ, vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore, de la data emiterii hotărârii, reprezentantului angajaților din cadrul CM Caraiman semnat al prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 154. Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentantului angajaților din cadrul CM Caraiman, semnat al prezentului contract colectiv de muncă, toate documentele necesare susținerii activității acestora, sub rezerva legalității solicitării.

CAPITOLUL XI DISPOZIȚII FINALE

Art. 155. (1) Angajatorul și reprezentantul angajaților din cadrul CM Caraiman, semnat al prezentului contract colectiv de muncă, ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru salariați în general libertatea de opinie.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt considerate de drept minime și obligatorii și nu pot fi omise la elaborarea contractului-cadru și a normelor de aplicare a acestuia.

(3) Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială față de reprezentantul salariaților .

Art. 156. (1) Conducerea Complexului Multifuncțional Caraiman recunoaște dreptul reprezentantului angajaților din cadrul CM Caraiman semnat al prezentului contract colectiv de muncă de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

(2) Persoanele împuternicite de Angajator, precum și Reprezentantul angajaților din cadrul CM Caraiman semnat al prezentului contract colectiv de muncă, vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art. 157. Conducerea Complexului Multifuncțional Caraiman și Reprezentantul angajaților din cadrul CM Caraiman semnat al prezentului contract colectiv de muncă se vor informa reciproc, atunci când au cunoștință despre aceasta, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în modul de organizare a instituției, cu consecințe previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

Art. 158. Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

Art. 159. Drepturile prevăzute în raporturile de muncă nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin contractul colectiv de muncă.

Art. 160. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților și produce efecte pentru toți salariații, potrivit legii.

Art. 161. Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

Art. 162. Toate documentele semnate de toate părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract ca acte adiționale.

Art. 163. Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele

colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

Art. 164. Prezentul contract colectiv de muncă a fost încheiat în 4 (patru) exemplare, toate cu aceeași valoare juridică și produce efectele de la data aprobării lui de către Consiliul Local al Sectorului 1 și înregistrării la Direcția de Muncă, Solidaritate Socială și Familie - Municipiul București.

Părțile semnatare:

CM CARAIMAN

DIRECTOR EXECUTIV
ANGELICA JURACOPSI

REPREZENTANTUL
ANGAJATILOR DIN CADRUL
CM CARAIMAN
Baltes Iuliana Mirela

Contract individual de muncă încheiat și înregistrat sub
nr. / în registrul
general de evidență a salariaților

A. Părțile contractului

Angajatorul - persoana juridică /fizică
....., cu sediul/domiciliul
în....., înregistrată la Oficiul registrului
comerțului/autoritățile administrației publice din
sub nr., cod fiscal....., telefon
....., autorizat să desfășoare activități principale având
cod CAEN, reprezentat legal
prin....., în calitate de
.....,

și
salariatul/salariata - domnul/doamna
....., domiciliat/domiciliată în localitatea
....., str. nr.,
județul....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de
identitate/pașaportului seria..... nr., eliberat/eliberată
de la data de, C.N.P.
....., permis de muncă seria nr.
..... din data.....,

au încheiat prezentul contract individual de muncă în
următoarele condiții, asupra
cărora au convenit:

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

a) nedeterminată , salariatul/salariata
urmând să înceapă activitatea la data de;

b) determinată, de luni, pe perioada cuprinsă
între data de
și data de/pe perioada suspendării
contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la

2. În lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfășura
activitatea astfel:..... .

E. Felul muncii

Funcția/meseria conform
Clasificării ocupațiilor din România.

F. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la
contractul individual de muncă.

G. Condiții de muncă

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile
Legii nr. 31/1991.

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții
normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 19/2000
privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări
sociale, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de
..... ore/zi,..... ore/săptămână .

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum
urmează : (ore zi/ore noapte/inegal).

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile
contractului colectiv de muncă aplicabil/regulamentului intern.

2. O fracțiune de normă de ore/zi,
..... ore/săptămână .

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează : (ore zi/ore noapte).

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil/regulamentului intern.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă , fracțiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri;

b) indemnizații;

c) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de muncă, în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt:

K. Drepturi și obligații ale părților privind sănătatea și securitatea în muncă :

- a) echipament individual de protecție;
- b) echipament individual de lucru:;
- c) materiale igienico-sanitare:;
- d) alimentație de protecție;
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă .

L. Alte clauze:

- a) perioada de probă este de zile;
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și/sau contractului colectiv de muncă ;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și/sau contractului colectiv de muncă ;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă ;
- e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă ;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la sănătate și securitate în muncă ;
- f) dreptul la formare profesională, în condițiile actelor adiționale.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
 - b) obligația de a respecta disciplina muncii;
 - c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - d) obligația de a respecta măsurile de sănătate și securitate a muncii în unitate;
 - e) obligația de a respecta secretul de serviciu.
3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
 - b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
 - c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.
4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
 - b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă ;
 - c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă ;
 - d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
 - e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile

Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivelul

- angajatorului
- grupului de angajatori
- ramurii
- național

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

O. Conflictetele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,

.....

Reprezentant legal,

.....

Salariat,

.....

Pe data de, prezentul contract încetează în temeiul art. din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,

.....

Sporurile de care beneficiază diferitele categorii de
personal/compartimente

Compartiment/post	Denumire spor	Quantum în %
Tehnica dentară	Spor condiții periculoase	15%
	Spor preventiv	11%
Cabinet Neuropsihiatrie	Spor condiții periculoase	10%
	Spor preventiv	11%
Laborator Radiologie și stomatologie (pentru radiologiile dentare)	Spor condiții deosebit de periculoase	50%
	Spor preventiv	11%
	Spor condiții periculoase	
	Gradul I	10%
Cabinete Stomatologie	Gradul II	15%
	Gradul III	20%
	Gradul IV	25%
Cabinetul medicină de familie	Spor mobilitate (numai acele echipaje care efectuează activitate de teren)	10%
	Spor preventive	11%
Cabinet medicină generală- planificare familie, oftalmologie, o.r.l, chirurgie-urologie.	Spor mobilitate	10%
	Spor preventiv	11%
Serviciul Medicina muncii	Spor condiții periculoase	7%
	Spor condiții vătămătoare	7%
	Spor prevenție	11%
	Spor condiții vătămătoare	7%
Serviciul ambulanță socială- personalul medical	Spor prevenție	11%
	Spor condiții deosebit de periculoase	25%
	Spor de prevenție	11%
	Spor mobilitate	10%
Birou auto – șoferi ambulanță socială	Spor condiții deosebit de periculoase	25%
	Spor de prevenție	11%
Serviciul Ambulanță Socială- operatori	Spor de prevenție	11%

registratori de urgență	Spor mobilitate	10%
Alte categorii de personal încadrate în structura Direcției Centrul Medical Comunitar din cadrul CM Caraiman care nu au fost menționate anterior (psiholog)	Spor prevenție	11%
Serv. administrativ, birou auto excepție șoferi ambulanțe	Spor condiții deosebite	15%
Unitatea de consiliere și asistență medicală O altă șansă	"spor condiții deosebite	15%
Îngrijitori la domiciliu	Spor condiții deosebite	15%
Personalul medical din cadrul Serviciului Asistență Comunitară și farmacie	Spor mobilitate	15%
	Spor condiții deosebite	15%

Categoriile de personal, locurile de muncă și activitățile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucrează în activitățile de radiologie-imagistică medicală și roentgenterapie, medicină nucleară și radioizotopi, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie și cateterism cardiac, precum și personalul care asigură întreținerea și repararea aparaturii din aceste activități -6 ore/zi.

2. Medicii din unitățile publice din sectorul sanitar, inclusiv unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică - 7 ore/zi

3. Personalul sanitar cu pregătire superioară din unitățile publice din sectorul sanitar - 7 ore/zi

4. Personalul sanitar mediu și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale- 7 ore/zi

B. Alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. 90/1996, republicată

1. Laboratoarele de analize medicale și de cercetare în toate specialitățile: 1/2 l lapte/zi/persoană

2. Laboratoarele de anatomie patologică,
morgi, prosecturi, laboratoare de
medicină legală, de citologie,
de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoană

3. Stații de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană

4. Lucrătorii de curățenie, colectare material infecțios, rampa de gunoi, deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană;

5. magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană;

6 centrală termică: 1 l apă minerală/zi/persoană

NUMĂRUL DE ZILE DE CONCEDIU DE ODIHNĂ
SUPLIMENTAR

pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a
activității

3 zile :

- șoferii care lucrează pe autovehicule între 2,1-4 tone;
- spălarea manuală, calcatul manual al confecțiilor și echipamentelor, precum și călcatul cu presa;
- personalul care utilizează materiale dentare (alte substanțe preparate din solvenți aromatici);

4 zile :

- personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de analize chimice, toxicologie, biologice, biochimice, microbiologice;

6 zile:

- personalul sanitar care lucrează în cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsihiatrie;

9 zile:

- personalul care își desfășoară activitatea în unități nucleare de categoriile I și II de risc radiologic.

10 zile:

- personalul care își desfășoară activitatea în unități nucleare de categoriile III și IV de risc radiologic.

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind încetarea aplicării prevederilor Hotărârii Consiliului Local
Sector 1 nr. 470/27.11.2008 privind acordarea
indemnizației de dispozitiv personalului angajat
în cadrul Complexului Multifuncțional Caraiman
– funcționari publici și personal contractual

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de către Complexul
Multifuncțional Caraiman;

Având în vedere Raportul Comisiei pentru administrație
publică locală, juridică, apărarea ordinii publice, respectarea
drepturilor și libertăților cetățenilor și patrimoniu și al Comisiei de
sănătate și protecție socială ale Consiliului Local al Sectorului 1;

Ținând seama de Hotărârea Consiliului Local Sector 1
nr. 470/27.11.2008 privind acordarea indemnizației de dispozitiv,
în cuantum de 25% la salariul de bază lunar, pentru personalul
angajat în cadrul Complexului Multifuncțional Caraiman –
funcționari publici și personal contractual;

În conformitate cu prevederile art. 45, alin. (1), art. 81,
alin. (2), lit. "d", coroborate cu art. 115, alin. (1), lit. "b" din Legea
nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu
modificările și completările ulterioare

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. De la data de 01.04.2009 încetează aplicarea prevederilor Hotărârii Consiliului Local Sector 1 nr. 470/27.11.2008 privind acordarea indemnizației de dispozitiv în cuantum de 25% la salariul de bază lunar personalului angajat în cadrul Complexului Multifuncțional Caraiman – funcționari publici și personal contractual.

Art. 2. Primarul Sectorului 1, Secretarul Sectorului 1, Complexul Multifuncțional Caraiman și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

**PREȘEDINTE DE
ȘEDINȚĂ,
Ion Brad**

**CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR
Bogdan Nicolae Grigorescu**

Nr. 151/31.03.2009

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea implementării Proiectului
"Pentru sănătatea noastră"
de către Complexul Multifuncțional Caraiman,
pentru o perioadă de 3 luni

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1, precum și Raportul de specialitate întocmit de către Complexul Multifuncțional Caraiman;

Având în vedere Raportul Comisiei de studii, prognoze economico-sociale, buget, impozite și taxe locale, al Comisiei pentru administrație publică locală, juridică, apărarea ordinii publice, respectarea drepturilor și libertăților cetățenilor și patrimoniului și al Comisiei de sănătate și protecție socială ale Consiliului Local al Sectorului 1;

Luând în considerare prevederile Legii nr. 47/2006 privind sistemul național de asistență socială, ale Legii nr.17/2000 privind asistența socială a persoanelor vârstnice, republicată, ale Legii nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap - Capitolul II- Secțiunea 1- Sănătate și recuperare;

Ținând seama de prevederile Legii nr. 416/2001 privind venitul minim garantat, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 116/2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale și ale Ordonanței de Urgență a Guvernului României nr. 162/2008 privind transferul ansamblului de atribuții și competențe exercitate de Ministerul Sănătății Publice către autoritățile administrației publice locale;

Văzând Hotărârea Consiliului Local Sector 1 nr. 16/12.02.2008 privind înființarea în subordinea Consiliului Local al Sectorului 1 a Complexului Multifuncțional Caraiman, ca instituției publice cu personalitate juridică;

În temeiul prevederilor art. 45, alin. (1), art. 81, alin. (2), lit. "n", coroborate cu art. 115, alin. (1), lit. "b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă implementarea Proiectului "Pentru sănătatea noastră" de către Complexul Multifuncțional Caraiman, pentru o perioadă de 3 luni, conform Anexei nr. 1, care face parte din prezenta hotărâre.

Art. 2. Primarul Sectorului 1, Secretarul Sectorului 1, Complexul Multifuncțional Caraiman și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

**PREȘEDINTE DE
ȘEDINȚĂ,
Ion Brad**

**CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR
Bogdan Nicolae Grigorescu**

Nr. 152/31.03.2009

- 1. Descriere
 - 1.1 Titlu
„Pentru sănătatea noastră”
 - 1.2 Loc de desfășurare
București, Sectorul 1
 - 1.2 Obiective
 - Obiectivul general al proiectului :
 - Îmbunătățirea calității vieții persoanelor aflate în situație de marginalizare socială prin asigurarea accesului la informare și servicii de sănătate gratuite.
 - Obiective Specifice;
 - O1. Evaluarea stării de sănătate pentru un număr de 500 de persoane într-o perioadă de 3 luni.
 - O2. Creșterea numărului persoanelor asistate social care au acces la servicii sociale de calitate.
 - 1.3 Justificare

(a) identificarea necesităților și constângerilor percepute în zona vizată

Prin activitatea de asistență socială de la nivelul Sectorului 1 a putut fi evaluată situația persoanelor cu risc crescut de marginalizare socială. Anumite grupuri țintă defavorizate din punct de vedere social s-a constatat ca sunt neacoperite de sistemul național de asigurări sociale de sănătate. Deși beneficiază de asistență medicală prin medicul de familie realizarea unor investigații medicale nu se poate realiza prin sistemul de asigurări

întrucât beneficiarii nu au calitatea de asigurat conform Legii 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății.

Preluarea persoanelor fără adăpost din stradă se realizează uneori fără ca persoana în cauză să fie identificată fapt ce determină imposibilitatea cunoașterii stării de sănătate a pacientului. Intrarea în comunitatea de beneficiari potrivit normelor epidemiologice trebuie realizată cu realizarea prealabilă a unor analize medicale.

Copiii abandonați în maternitățile de pe raza sectorului 1 care nu au dobândit identitatea în absența atribuirii unui cod numeric personal nu pot beneficia de servicii medicale gratuite asigurate prin sistemul național de sănătate.

În prezent în această situație se află:

- un număr de 7 copii instituționalizați pentru care s-au demarat procedurile de înregistrare tardivă;
- un număr de 5 copii care nu au cărți de identitate.
- 15 persoane fără acte de identitate din comunitate, aflate în evidența serviciilor de prevenirea a marginalizării sociale și a abandonului din cadrul DGASPC S1;
- 202 persoane instituționalizate în cadrul CSS Odai-Centrul de Urgență pentru persoane fără adăpost;
- Persoane fără venituri cu domiciliul legal pe raza Sectorului 1 aflate în evidența medicilor de familie .

(b) lista grupurilor țintă și numărul estimat de beneficiari direcți și indirecti

Grupul țintă al proiectului este alcătuit din următoarele categorii de populație:

Persoanele aflate în situație de risc major de marginalizare socială din cauza problemelor socio-economice cu care se confruntă.

Beneficiarii direcți ai proiectului vor fi :

- minim 500 persoane incluse în programul de evaluare a stării de sănătate;
- minim 500 de persoane incluse în programul de furnizare de servicii de sănătate de la nivelul sectorului 1 București;
- minim 800 de persoane consiliate sanitar și social;

Beneficiari indirecți:

- familiile persoanelor incluse în programul de asistență medicală;
- comunitatea locală a sectorului 1;

(c) motivația alegerii grupurilor țintă și a activităților

grupul țintă este alcătuit din următoarele categorii de populație:

- persoane fără adăpost găzduite în cadrul Centrului de Urgență pentru persoane fără adăpost Odai;
- copii fără identitate aflați în evidența serviciilor de asistență socială;
- persoane fără nici un venit;
- persoane cu handicap/vârstnice imobilizate și fără aparținători aflate în evidența Complexului Multifuncțional Caraiman

Alegerea acestui grup țintă s-a realizat pe baza evaluării nevoilor identificate până în prezent atât de către Complexul Multifuncțional Caraiman cât și de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1, la nivelul Sectorului 1 București.

Categoriile mai sus menționate fie nu sunt acoperite de sistemul național de asigurări de sănătate fie la momentul identificării lor nu sunt înscrise la un medic de familie fapt ce face dificilă cunoașterea reală a stării de sănătate la intrarea în cadrul centrului.

(d) relevanța proiectului pentru grupurile țintă

Realizarea unei evaluări complexe a stării de sănătate prin realizarea unui set de analize medicale de hematologie și biochimie va conduce la depistarea anumitor afecțiuni precum și la o adaptare a serviciilor publice oferite în continuare bazată pe cunoașterea completă și complexă a situației nu numai din punct de vedere socio-economic ci și din punctul de vedere al sănătății persoanei.

- 1.4 Descrierea detaliată a activităților

2. Evaluarea stării de sănătate generală- această activitatea se va realiza de către medicul din cadrul Centrului pentru persoanele instituționalizate sau de către medicul de familie angajat al CM Caraiman;

Acest control va cuprinde monitorizarea parametrilor fiziologici (temperatură, respirație, puls, tensiune arterială, diureză, scaun, glicemie);

3. Recoltarea de probe biologice în vederea realizării analizelor medicale- se va realiza fie la sediul centrului fie la sediul CM Caraiman pe bază de programare prealabilă. Se pot efectua următoarele analize: GOT, GPT, uree, proteine totale, glucoză, colesterol, trigliceride, mg, calciu, bilirubină totală, bilirubină directă, fosfataza alcalină, GGT, fe, acid uric, hemograma, creatinina, urocultura, vdrl, hiv. Analizele pot varia în funcție de recomandarea medicului.

4. Control de specialitate în cadrul cabinetelor medicale din CM Caraiman la recomandarea medicului- ca urmare a analizelor medicale și a evaluării stării de sănătate realizată de medic se va face orientarea pentru consult de specialitate către cabinetele existente la nivelul CM Caraiman sau recomandare către alte cabinete de specialitate;

5. Consiliere medicală- odată cu evaluarea stării de sănătate se va realiza și consilierea medicală în vederea educației pentru sănătate a pacientului și promovării unui stil de viață sănătos. Realizarea unei abordări proactive în domeniul sănătății conduce în mod implicit la reducerea costurilor sociale. Educația pentru un stil de viață sănătos trebuie să devină o componentă majoră a sistemului de sănătate.

6. Consiliere socială- prin colaborarea cu medicii de familie și cu partenerii sociali sunt identificate o serie de cazuri sociale care nu au accesat serviciile sociale existente în Sectorul 1. Prin identificarea acestor persoane se impune realizarea unei consilieri sociale bazată pe nevoia socială identificată și referirea în regim de urgență a cazurilor sociale către serviciile sociale specializate.

- 1.5 Durata și planul proiectului
 - Durata proiectului va fi de 3 luni.
 - 2. Rezultate preconizate
 - Efectuarea unui număr de 1500 de analize de diferite tipuri (hematologie, biochimie);
 - Evaluarea stării de sănătate pentru un număr de minim 500 de persoane;
 - Consilierea medicală și socială a unui număr de min. 500 de persoane asistate social;
 - Creșterea calității vieții pentru un număr de aprox 500 de persoane + aparținători.
- Costuri estimative:
- Costuri personal - 6427 lei
 - Costuri materiale sanitare și tipizate medicale - 5000 lei;
 - Costuri reactivi - 5000 lei
 - Materiale informative - 2000 lei

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind efectuarea serviciilor medicale gratuite
pentru anumite categorii defavorizate sau vulnerabile de către
Complexul Multifuncțional Caraiman

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1, precum și Raportul de specialitate întocmit de către Complexul Multifuncțional Caraiman;

Având în vedere Raportul Comisiei de studii, prognoze economico-sociale, buget, impozite și taxe locale, al Comisiei pentru administrație publică locală, juridică, apărarea ordinii publice, respectarea drepturilor și libertăților cetățenilor și patrimoniu și al Comisiei de sănătate și protecție socială ale Consiliului Local al Sectorului 1;

Luând în considerare prevederile Legii nr. 47/2006 privind sistemul național de asistență socială, ale Legii nr. 17/2000 privind asistența socială a persoanelor vârstnice, republicată, ale Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap- Capitolul II- Secțiunea 1 - Sănătate și recuperare;

Ținând seama de prevederile Legii nr. 416/2001 privind venitul minim garantat, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 116/2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale și ale Ordonanței de Urgență a Guvernului României nr. 162/2008 privind transferul ansamblului de atribuții și competențe exercitate de Ministerul Sănătății Publice către autoritățile administrației publice locale;

Văzând Hotărârea Consiliului Local Sector 1 nr. 16/12.02.2008 privind înființarea în subordinea Consiliului Local al Sectorului 1 a Complexului Multifuncțional Caraiman ca instituției publice cu personalitate juridică;

În temeiul prevederilor art. 45, alin. (1), art. 81, alin. (2), lit. "n", coroborate cu art. 115, alin. (1), lit. "b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă efectuarea, de către Complexul Multifuncțional Caraiman, de servicii medicale gratuite pentru anumite categorii defavorizate sau vulnerabile, conform Anexelor nr. 1 și nr. 2, care fac parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Primarul Sectorului 1, Secretarul Sectorului1, Complexul Multifuncțional Caraiman și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

**PREȘEDINTE DE
ȘEDINȚĂ,
Ion Brad**

**CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR
Bogdan Nicolae Grigorescu**

Nr. 153/31.03.2009

A. Servicii gratuite oferite în cadrul Complexului
Muntifuncțional Caraiman:

CAB. PSIHIATRIE :

- Consiliere psihologică individuală și familială
- Evaluare psihiatrică
- Management psiho-farmacologic al tulburărilor depresive, demențe, anxietate, atacuri de panică, tulburări de comportament, etc.

CAB. PLANIFICARE FAMILIALĂ :

- Consultații pentru stabilirea metodei contraceptive
- Contraceptive gratuite pentru elevi, studenți, șomeri, persoane fără venit, etc.
- Prevenirea și tratarea infecțiilor transmisibile sexual
- Consiliere individuală și de cuplu
- Sesiuni de informare și educație pentru grupuri de la nivelul altor instituții
- Prevenirea și depistarea precoce a cancerului genito-mamar

CAB. CHIRURGIE:

- Consultație
- Consultație de control
- Efectuarea de pansamente diverse
- Scos de fire
- Toaleta plăgi
- Tratamente de urgență

CAB. ORL:

- Consultații ORL
- Tamponament anterior și posterior pentru epistaxis
- Cauterizare pată vasculară
- Masaj meaturi mijlocii în sinuzite
- Tratament cu meșe în otitele externe difuze
- Injecții transtimpanale
- Insuflații tubare
- Audiograme
- Spălături auriculare

CAB. OFTALMOLOGIE:

- Determinarea acuității vizuale (cu și fără corecție optică)
- Determinarea dioptriilor
- Măsurarea tensiunii intraoculare
- Examen de fund de ochi
- Tratamente locale, pansamente

RADIOLOGIE:

- Radiografii dentare
- Ecografie: abdominală, pelvină, tiroidă, sâni.

AMBULANȚĂ SOCIALĂ:

- Transport pacienți către/de la spital ;
- Transport pacienți către/de la control medical de specialitate ;
- Îngrijire medicală la domiciliul persoanei imobilizate ;

Nota : serviciile oferite prin ambulanța socială se acordă numai cetățenilor Sectorului 1 care au domiciliul legal și locuiesc în fapt pe raza Sectorului 1 București.

B.Beneficiari servicii gratuite enumerate la litera A:

1.Persoane care au vârsta legală de pensionare conform Legii 19/2000;

2. Persoane cu handicap;
3. Persoane instituționalizate în cadrul centrelor rezidențiale existente în cadrul DGASPC Sector 1;
4. Copii cu vârstă sub 18 ani;
5. Tineri cu vârstă de până la 26 de ani, dacă urmează cursurile de zi ale unei instituții de învățământ acreditat;
6. Persoane aflate în somaj;
7. Persoane beneficiare de venit minim garantat;
8. Alte cazuri aflate în evidența serviciilor de asistență socială pe baza de referire scrisă din partea DGASPC S1 (persoane fără identitate identificate pe raza sectorului 1, persoane fără adăpost neidentificate găsite pe raza sectorului 1 București și găzduite în cadrul Centrului de Urgență pentru persoane fără adăpost, etc);
9. În toate cazurile menționate mai sus este obligatoriu ca domiciliul legal al persoanei să fie pe raza sectorului 1 București.

C. Acte necesare:

- copie acte de identitate;
- talon de pensie/șomaj;
- copie certificat de handicap;
- adeverință de elev/student sau carnet de student/elev vizat pe anul în curs;
- adeverință eliberată de DGASPC s1 care atestă calitatea de beneficiar de venit minim garantat;
- adresa de referire a cazului de către DGASPC s1;
- adeverință eliberată de către DGASPC S1 care atestă calitatea de persoană instituționalizată.

A. Alte servicii oferite gratuit NUMAI în cazul:

- persoanelor adulte și copii fără adăpost la momentul preluării din stradă;
- persoane neidentificate sau fără identitate până la stabilirii identității și includerii în programul național de asistență medicală primară;
- persoanelor adulte și copii instituționalizați sau aflați în evidența serviciilor sociale, pentru acele servicii medicale care nu sunt asigurate gratuit prin sistemul național de asigurări de sănătate (ex. HIV, VDRL, etc).
- alte persoane aflate în evidența serviciilor de asistență socială din sectorul 1 (DGASPC S1 și CM Caraiman) pe baza de referire scrisă.
- Alte persoane care nu au calitatea de asigurat, pentru o perioadă de maximum 3 luni.

B. Acte necesare:

- adresa de referire a cazului de către DGASPC S1;
- copie acte de identitate pentru persoanele identificate menționate mai sus.
- adeverință eliberată de către DGASPC S1 care atestă calitatea de persoana instituționalizată.
- Recomandare din partea medicului din cadrul centrului social/medicului de familie al CM Caraiman;

C. Servicii medicale oferite categoriilor de populație menționate la litera A.

LABORATOR RADIOLOGIE:

▪ Radiografii : pulmonare, sinusuri, coloană vertebrală, bazin

ANALIZE DE LABORATOR:

Nr. Crt.	Denumire analize
HEMATOLOGIE	
1.	Hemoleucograma
2.	VSH
3.	Determinarea grup sanguin ABO
4.	Determinarea grup sanguin Rh
COAGULARE	
5.	Timp Quick (PT),INR,AP,
6.	Fibrinogen
BIOCHIMIE	
7.	Glucoză
8.	Colesterol
9.	Trigliceride
10.	HDL-colesterol
11.	LDL-colesterol
12.	Fosfataza alcalina
13.	TGP
14.	TGO
15.	GGT
16.	Bilirubina totală
17.	Bilirubina directă
18.	UREE
19.	Creatinina
20.	Acid uric
21.	Fier
22.	Calciu total
23.	Calciu ionic
24.	Proteine totale
25.	Examen sumar de urina+sediment urinar
SEROLOGIE-IMUNOLOGIE	

26.	VDRL
27.	TPHA
28.	Troponina
29.	Ag Chlamydia trachomatis din secreție vaginală, uretrală
30.	Ag Hbs
31.	Anticorpi HIV 1/2
32.	Anticorpi HCV
33.	Anticorpi Helicobacter pylori
34.	Aslo
35.	CRP
36.	FR
	MICROBIOLOGIE
37.	Urocultura+antibiograma
38.	Exudat faringian+antibiograma
39.	Cultura secreție conjunctivală+antibiograma
40.	Cultura secreție plagă, nazală, otică+antibiograma
41.	Cultura secreție uretrală+antibiograma
42.	Cultura col uterin +antibiograma
43.	Coprobacteriologic
44.	Coproparazitologic

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea implementării Proiectului-Pilot de către
Complexul Multifuncțional Caraiman și Direcția Generală de
Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 în scopul
asigurării de către DGASPC Sector 1, în calitate de angajator, a
tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru
supravegherea sănătății lucrătorilor

Având în vedere Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1, precum și Raportul de specialitate întocmit de către Complexul Multifuncțional Caraiman și Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1;

Luând în considerare Raportul Comisiei de studii, prognoze economico-sociale, buget, impozite și taxe locale, al Comisiei pentru administrație publică locală, juridică, apărarea ordinii publice, respectarea drepturilor și libertăților cetățenilor și patrimoniu și al Comisiei de sănătate și protecție socială ale Consiliului Local al Sectorului 1;

Tinând seama de prevederile art. 182-183 din Legea nr. 53/2003-Codul muncii, cu modificări și completări, ale Legii 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii, ale Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă și ale Legii nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificări;

Văzând prevederile art. 2, alin. (1) din Ordonanța de Urgență a Guvernului României nr. 223/2008 privind unele măsuri de reducere a cheltuielilor bugetare;

În conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului României nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor;

Ținând seama de Hotărârea Consiliului Local Sector 1 nr. 16/12.02.2008 privind înființarea în subordinea Consiliului Local Sector 1 a Complexului Multifuncțional Caraiman, ca instituție publică cu personalitate juridică;

Văzând Certificatul de Avizare nr. 766/07.05.2008, eliberat de Colegiul Medicilor din Municipiul București privind avizarea înregistrării în Registrul Unic al Cabinetelor Medicale ale unității Complexul Multifuncțional Caraiman și Anexa nr. 1/1 la Certificatul de Avizare nr. 766/07.05.2008 privind detalierea punctelor de lucru și specialităților;

În temeiul prevederilor art. 45, alin. (1), coroborat cu art. 115, alin. (1), lit. "b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă implementarea Proiectului-Pilot de către Complexul Multifuncțional Caraiman și Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1, în scopul asigurării de către D.G.A.S.P.C. Sector 1, în calitate de

angajator, a tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătății lucrătorilor din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1, conform Anexei nr. 1, care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Proiectul se va implementa în perioada 1 aprilie 2009-31 decembrie 2009.

Art. 3. Cheltuielile pentru implementarea Proiectului - Pilot se vor evidenția astfel:

- pentru perioada 1 aprilie 2009-30 iunie 2009 Complexul Multifuncțional Caraiman va suporta costurile din bugetul propriu de venituri și cheltuieli și va prezenta centralizarea cheltuielilor realizate, în scopul alocării de către Consiliul Local Sector 1 a sumelor reprezentând cheltuielile realizate;
- pentru perioada 1 iulie 2009-31 decembrie 2009, pe baza cheltuielilor realizate în primele trei luni de implementare, Consiliul Local Sector 1, prin rectificare bugetară, va alocă în bugetul de venituri și cheltuieli al Complexul Multifuncțional Caraiman sumele necesare efectuării serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătății lucrătorilor din cadrul DGASPC Sector 1. În mod corespunzător, bugetul de venituri și cheltuieli al Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 va fi diminuat cu aceleași sume.

Art. 4. În scopul implementării Proiectului-Pilot, Complexul Multifuncțional Caraiman va prelua de la S.C.

CENTRUL MEDICAL ROMAR S.R.L. dosarele medicale ale salariaților Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1.

Art. 5. Primarul Sectorului 1, Secretarul Sectorului 1, Complexul Multifuncțional Caraiman, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE	CONTRASEMNEAZĂ,
ȘEDINȚĂ,	SECRETAR
Ion Brad	Bogdan Nicolae Grigorescu

Nr. 154/31.03.2009

- 1. Descriere

- 1.1 Titlu

Proiectului-Pilot în scopul asigurării de către DGASPC Sector 1, în calitate de angajator, a tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătății lucrătorilor din cadrul DGASPC Sector 1

- 1.2 Loc de desfășurare

București, Sectorul 1

- 1.2 Obiective

Obiectivul general al proiectului :

Proiectul actual își propune implementarea unui proiect pilot de prevenire a îmbolnăvirilor profesionale și promovare a sănătății angajaților de la nivelul DGASPC S1 concomitent cu o diminuare a costurilor economice generate de efectuarea analizelor medicale profilactice.

- 1.3 Justificare

Conceptul de sănătate, așa cum este el definit de către Organizația Mondială a Sănătății, se referă la “o bună stare fizică, psihică și socială”, lărgind astfel sfera noțiunii din domeniul biologic în cel social. Sănătatea exprimă capacitatea adaptativă a individului la mediul natural și social. Munca, ca și modalitate specific umană de adaptare la mediu, este și cel mai elocvent criteriu de apreciere a stării de sănătate, condiționând atât starea biologică cât și cea de integrare socială.

Există o relație bidirecțională între starea de sănătate și capacitatea de muncă, individul sănătos prezentând o adaptare la muncă și o productivitate optimă, și pe de altă parte munca reprezintă sursa bunăstării sociale și de asemenea influențează starea fizică.

De aceea, prevenirea îmbolnăvirilor profesionale și promovarea sănătății angajaților reprezintă scopul principal al medicinei muncii, ceea ce în final se traduce și în productivitate și beneficii economice.

Promovarea sănătății este definită ca fiind știința și arta de a ajuta oamenii să ajungă la o stare optimă de sănătate prin creșterea conștientizării, adoptarea de schimbări benefice în stilul de viață și în mediul de viață.

Pentru implementarea de programe de promovare a sănătății, locul de muncă este unul din cele mai populare locații, un studiu efectuat în anul 1999 în Statele Unite ajungând la concluzia ca în peste 90% din locurile de muncă cu peste 50 de angajați se desfășurau diferite programe de promovare a sănătății, ca parte integrală a practicii sănătății ocupaționale.

Aceasta arată faptul că angajatorii înțeleg rolul acestor programe și le aplică pentru managementul cheltuielilor legate de servicii medicale, scăderea absenteismului, creșterea productivității, creșterea moralului angajaților, atragerea și menținerea personalului, îmbunătățirea imaginii organizației, contribuția la sănătatea și bunăstarea resurselor umane.

(a) lista grupurilor țintă și numărul estimat de beneficiari direcți și indirecti

Grupul țintă al proiectului este alcătuit din totalitatea angajaților din cadrul DGASPC Sector 1:

Beneficiarii direcți ai proiectului vor fi :

- minim 2201 angajați ai DGASPC S1 care vor beneficia de control periodic în cadrul proiectului.;

- minim 100 de persoane angajate în cadrul DGASPC S1 care vor beneficia de control medical la angajare;
- minim 1000 de persoane consiliate din punct de vedere medical;

(b) motivația alegerii grupurilor țintă și a activităților

Motivația și justificarea pentru implementarea de programe de promovare a sănătății la locul de muncă

- Scăderea cheltuielilor pentru servicii medicale

Studii efectuate în Statele Unite pe un număr mare de angajați au arătat faptul că programele de promovare a sănătății la locul de muncă conduc la scăderea cheltuielilor pentru îngrijiri medicale, dat fiind că angajații cu un risc crescut de îmbolnăvire conduc la costuri directe sau indirecte semnificativ mai mari, cu efecte concomitente negative asupra angajaților înșiși în termeni de remunerație sau siguranță a locului de muncă. Se acumulează din ce în ce mai multe dovezi că aceste programe proactive de promovare a sănătății aduc beneficii considerabile în raport cost-eficiență prin economisirea de bani pentru îngrijiri medicale și absenteism.

- Reducerea absenteismului

Este evident că angajații absenți nu sunt angajați productivi, astfel că angajatorii plătesc nu numai costul indemnizației temporare de muncă sau a serviciilor medicale dar și pierderea de productivitate și alte consecințe ale lipsei angajaților din sistemul de muncă.

- Scăderea morbidității și mortalității

Prin prevenirea și combaterea factorilor de risc se îmbunătățește speranța de viață a angajaților și calitatea acesteia, ceea ce duce la economii pe termen lung.

- Atitudinea față de muncă și locul de muncă

O atitudine pozitivă față de angajator este un ingredient necesar pentru un moral bun al angajaților, ceea ce se traduce prin modificări de atitudine față de munca efectuată, acest lucru fiind însă dificil de obiectivizat prin studii controlate, riguros științifice.

Având în vedere situația economică a României precum și necesitatea reducerii cheltuielilor efectuate de către administrația publică locală conform prevederilor Ordonanței de Urgență nr. 223/2008 privind unele măsuri de reducere a cheltuielilor bugetare propunem prin proiectul pilot, Consiliul Local al Sectorului 1 realizarea serviciilor de analize medicale profilactice prin intermediul cabinetelor existente în cadrul Complexului Multifuncțional Caraiman.

Întrucât printre alte specialități existente în cadrul CM Caraiman există și specialitățile orl, oftalmologie, psihiatrie, radiologie, laborator analize medicale, medicină generală, considerăm oportun din punct de vedere economico-financiar ca analizele de specialitate pentru obținerea avizului de medicina muncii pentru angajații incluși în proiectul pilot, să fie realizate în cadrul acestei instituții. Această propunere se fundamentează pe faptul că aceste cabinete sunt acreditate de Colegiul Medicilor funcționând pentru comunitatea săracă de la nivelul sectorului 1 București. În condițiile în care au fost realizate investiții necesare în aparatura medicală, dotarea cabinetelor și în angajarea resurselor umane specializate, efectuarea analizelor medicale pentru obținerea avizului de medicina muncii nu ar face decât să aducă un plus de valoare investiției realizate.

- 1.4 Descrierea detaliată a activităților
Activități realizate

- Examinări preventive clinice, paraclinice sau de laborator

Examinările preventive de tip screening permit depistarea bolilor în stadii precoce și oferă șansa unei acțiuni terapeutice mai eficiente.

Exemple: examinări pentru depistarea diferitelor forme de cancer, hipertensiunii arteriale, osteoporozei, valorilor ridicate ale glucozei sau lipidelor din sânge

- Consiliere medicală cu privire la:

- Abandonarea fumatului

Fumatul este considerat ca obiceiul sau stilul de viață care are cel mai mare impact asupra sănătății

- Combaterea sedentarismului

Exercițiul fizic prezintă beneficii evidente pentru sănătate, scăzând riscul pentru o serie de boli, îmbunătățind condiția fizică, moralul, atitudinea și productivitatea.

- Managementul obezității

În condițiile în care peste jumătate dintre americani sunt supraponderali sau obezi, iar aceasta situație prezintă riscuri evidente pentru sănătate, acest tip de programe vor putea avea impact maxim.

- Obiceiurile nutriționale

- Managementul stresului

Stresul joacă un rol în evoluția bolilor cardiovasculare, astm bronic, afecțiuni dermatologice, gastrointestinale și altele, influențând de asemenea și atitudinea socială și productivitatea.

- Asistența angajaților

Programele de susținere a angajaților care prezintă probleme legate de dependența de alcool, depresie sau alte probleme psihologice, contribuie la bunăstarea angajaților și în final și a organizației. Având în vedere că în țara noastră pe al doilea loc în lista afecțiunilor invalidante, care duc la pierderea

capacității de muncă, după bolile cardiovasculare, se află afecțiunile psihice, beneficiul unui astfel de program poate fi considerabil. Studiile efectuate în alte țări au arătat un raport favorabil cost-beneficiu.

- Alte programe de interes: vaccinări antigripale, probleme specifice sănătății femeilor

Acestea sunt opțiuni viabile care au dovedit că merită să fie puse în practică, scăzând incidența afecțiunilor gripale intercurrente sau respectiv a patologiei feminine

- 1.5 Durata și planul proiectului

- Durata proiectului va fi de 9 luni.

- 2. Rezultate preconizate

- Evaluarea periodică a stării de sănătate pentru un număr de minim 2201 persoane;
- Consilierea medicală a unui număr de min. 1000 de persoane;
- Scăderea costurilor realizate de angajator cu sănătatea și securitatea muncii cu 25% față de anul anterior;
- Scăderea cu 40% a timpului alocat efectuării analizelor medicale profilactice comparativ cu anul 2008;
- Reducerea timpului de emitere a avizului de medicina muncii cu 25% scăzând implicit și perioada de angajare.

- 3. Evaluare și monitorizare

- evaluarea proiectului se va realiza lunar prin întocmirea de situații privind analizele efectuate și costurile realizate;
- evaluare trimestrială prin întocmirea unui raport detaliat care va fi prezentat Consiliului Local Sector 1.
- monitorizarea se va realiza permanent prin managerul de proiect;
- rezultatele vor fi analizate săptămânal în cadrul ședințelor de lucru ale echipei.

Costul estimativ al analizelor medicale efectuate în cadrul CM Caraiman

Denumire analiza	Pret estimativ
AghBS	20
Ac anti HCV	25
AVIZ MEDICINA MUNCII	5
CONSULT OFTALMOLOGIC	33
CONSULT PSIHOLOGIC	30
CONSULT PSIHIATRIE	36
CONSULT ORL CU PROBE VESTIBULARE	27
CONSULT MEDICINĂ GENERALĂ	15
COPPARAZITOLOGIC	20
COPROBACTERIOLOGIC	8
GLICEMIE	5
TESTE HIV1&2	20
SPIROMETRIE	9
VDRL	15
EKG	15
R.P.A.	28
AUDIOGRAMA	19
HEMOLEUCOGRAMA	20

- Precizăm faptul că aceste costuri sunt orientative, costul analizelor scăzând direct proporțional cu mărirea volumului de lucru.

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea modificării Statului de funcții al
Cantinei Centrale de Ajutor Social, în sensul transformării
unui post

Având în vedere Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1 al Municipiului București, Raportul de specialitate întocmit de Cantina Centrală de Ajutor Social, precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția Resurse Umane din cadrul Primăriei Sectorului 1;

Luând în considerare Raportul Comisiei de studii, prognoze economico-sociale, buget, impozite și taxe locale și al Comisiei pentru administrație publică locală, juridică, apărarea ordinii publice, respectarea drepturilor și libertăților cetățenilor și patrimoniului ale Consiliului Local al Sectorului 1;

În conformitate cu prevederile Legii nr. 208/1997 privind cantinele de ajutor social;

Ținând seama de prevederile Legii nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar;

În conformitate cu prevederile Legii nr. 24/2000 privind Normele de tehnică legislativă la elaborarea actelor normative, republicată;

Având în vedere Hotărârea Consiliului Local al Sectorului 1 nr. 469/27.11.2008 privind aprobarea modificării Statului de funcții al Cantinei Centrale de Ajutor Social

În temeiul prevederilor art. 45, alin. (1), art. 81, alin. (2), lit. "e", coroborate cu art. 115, alin. (1), lit. "b" din Legea nr.

215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă modificarea Statului de funcții al Cantinei Centrale de Ajutor Social, prin transformarea unui post, conform Anexei nr. 1, care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Hotărârile anterioare ale Consiliului Local al Sectorului 1 privind aprobarea Statului de funcții al Cantinei Centrale de Ajutor Social își încetează valabilitatea.

Art. 3. Primarul Sectorului 1, Viceprimarul Sectorului 1, Cantina Centrală de Ajutor Social, Direcția Resurse Umane și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

**PREȘEDINTE DE
ȘEDINȚĂ,
Ion Brad**

**CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR
Bogdan Nicolae Grigorescu**

Nr. 155/31.03.2009

Anexa nr. 1
la Hotărârea Consiliului Local
nr. 155/31.03.2009
PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Ion Brad

STAT DE FUNCTII
AL CANTINEI CENTRALE DE AJUTOR SOCIAL
PE ANUL 2009

În conformitate cu Hotărârea Consiliului Local al Sectorului 1 București nr. 469/27.11.2008 privind aprobarea modificării statului de funcții în baza Legii nr. 208/1997 referitoare la funcționarea cantinelor de ajutor social și ale Ordonanței nr. 10/2008 referitoare la creșterile salariale ce se vor acorda personalului bugetar :

Compartimentul	Funcția de execuție	Funcția de conducere	Nivel de studii	Grad.sau treaptă	Nr. de posturi	Anexă	Anexă ind. conducere
Biroul Resurse Umane, Juridic, SSM,MM si PSI	Inspector specialitate	Director	S	I A	1	II b	VI 1b
	Inspector specialitate	Șef Birou	S	I A	1	II b	VI 1b
	Consilier juridic		S	I A	1	II b	
	Inspector		SSD	I A	1	II b	
	Referent		M	I A	2	II b	
Serviciul Buget-Finanțe Contabilitate	Referent		M	II	1	II b	
	Inspector specialitate	Șef Serv.	S	I A	1	II b	VI 1b
	Inspector specialitate		S	IA	1	II b	
	Referent		M	I A	9	II b	

	Referent		M	II	1	II b	
Serviciul de Asistență Socială	As.social principal	Şef Serv.	S	PR	1	IV II b	VI 1b
	Inspector specialitate		S	I A	1	II b	
	As. social principal		S	PR	4	IV II b	
	As. social principal		PL	PR	1	IV II b	
	Asistent social		S		2	IV II b	
	Referent		M	I A	2	II b	
	Referent		M	I	1	II b	
Serv. Administrativ-Aprovizionare	Inspector specialitate	Şef Serv.	S	I A	1	II b	VI 1b
Compartimentul Aprovizionare	Referent		M	I A	7	II b	
	Referent		M	I	2	II b	
	Referent		M	III	1	II b	
Compartimentul Gospodărie-Transport	Referent		M	I A	3	II b	
	Secretar-dactilograf		M;G	II	1	V II b	
	M.calif-Tâmplar			I	1	V II b	
	M.calif-Lăc.mecanic			I	3	V II b	
	M.calif-Mec-auto			I	1	V II b	
	M.calif-Zid-vopsitor			I	1	V II b	
	M.calif-Electrcian			I	2	V II b	
	M.calif-Inst.sanitar			II	1	V II b	
	M.calif-Sofer			I	4	V II b	
Compartimentul Audit Public Intern	Inspector specialitate		S	I A	1	II b	
Compartimentul Tehnologic	Inspector specialitate		S	I A	3	II b	
Unitatea	Inspector specialitate		S	I	1	II b	
	Referent		M	I A	1	II b	
Sf. Constantin	Funcționar		M	I	1	V II b	
	Magaziner		M	I	1	V II b	

	Magaziner	M;G	II	1	V II b
	Mun. calif-Bucătar		I	1	V II b
	Mun. calif- Bucătar		II	1	V II b
	Mun.necalificat			14	V II b
	Paznic		I	2	V II b
Unitatea Dacia	Referent	M	I A	1	II b
	Funcționar	M	I	1	V II b
	Magaziner	M	I	1	V II b
	Mun. calif-Bucătar		I	1	V II b
	Mun. calif- Bucătar		III	1	V II b
	Mun.necalificat			10	V II b
	Paznic		II	1	V II b
Unitatea Grivița	Referent	M	I A	1	II b
	Funcționar	M	II	1	V II b
	Magaziner	M	I	1	V II b
	Mun. calif-Bucătar		I	1	V II b
	Mun. calif- Bucătar		II	1	V II b
	Mun.necalificat			16	V II b
	Paznic		I	2	V II b
Unitatea Ferentari	Referent	M	I A	1	II b
	Funcționar	M	I	1	V II b
	Magaziner	M	I	1	V II b
	Mun. calif-Bucătar		I	1	V II b
	Mun. calif- Bucătar		II	1	V II b
	Mun.necalificat			22	V II b
	Paznic		I	2	V II b
Unitatea	Referent	M	I A	1	II b

Bucur	Funcționar	M	I	1	V II b
	Magaziner	M	I	1	V II b
Unitatea Pajura	Mun. calif-Bucătar		I	1	V II b
	Mun. calif-Bucătar		II	1	V II b
	Mun.necalificat			19	V II b
	Paznic		I	1	V II b
	Paznic		II	1	V II b
	Referent	M	I A	1	II b
	Functionar	M	I	1	V II b
	Magaziner	M	I	1	V II b
	Mun. calif-Bucătar		I	1	V II b
	Mun. calif-Bucătar		III	1	V II b
	Mun.necalificat			10	V II b
	Paznic		I	2	V II b
TOTAL : 197					

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea prevederilor Acordului colectiv de muncă
și a Contractului colectiv de muncă la nivelul Direcției Generale
de Poliție Comunitară a Sectorului 1 și împuternicirea
Directorului General al Direcției Generale de Poliție Comunitară
a Sectorului 1 și a sindicatului, reprezentanților funcționarilor
publici neafiliați la sindicat și a reprezentanților
personalului contractual ai Direcției Generale
de Poliție Comunitară a Sectorului 1 de a semna
Acordul colectiv de muncă și Contractul colectiv de muncă

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1,
precum și Raportul de specialitate întocmit de Direcția Generală
de Poliție Comunitară Sector 1 și al Direcției Resurse Umane;

Având în vedere Raportul Comisiei de studii, prognoze
economico-sociale, buget, impozite și taxe locale și al Comisiei
pentru administrație publică locală, juridică, apărarea ordinii
publice, respectarea drepturilor și libertăților cetățenilor și
patrimoniului ale Consiliului Local al Sectorului 1;

În temeiul art. 22, alin.(1) din Legea nr. 130/1996 privind
contractul colectiv de muncă, republicată, cu modificările și
completările ulterioare;

În conformitate cu dispozițiile Legii nr. 371/2004 privind
înființarea, organizarea și funcționarea Poliției Comunitare, cu
modificările și completările ulterioare;

Având în vedere prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul
Muncii, cu modificările și completările ulterioare;

Văzând dispozițiile Legii nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică, cu modificările și completările ulterioare;

În baza Legii nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate, cu modificările și completările ulterioare;

În conformitate cu dispozițiile art. 72 din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

În baza Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;

Văzând Ordonanța Guvernului României nr. 26/1994 privind drepturile de hrană în timp de pace ale personalului din sectorul de apărare națională, aprobată prin Legea nr. 143/1994, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Ținând cont de Ordonanța Guvernului României 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;

În baza Hotărârii Guvernului României nr. 281/1993 privind salarizarea personalului din unitățile bugetare, cu modificările și completările ulterioare;

Luând în considerare prevederile Hotărârii Guvernului României nr. 196/2005 privind aprobarea Strategiei Ministerului Administrației și Internelor de realizare a ordinii și siguranței publice, pentru creșterea siguranței cetățeanului și prevenirea criminalității stradale;

Având în vedere dispozițiile Hotărârii Guvernului României nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective;

Ținând seama de prevederile Hotărârii Consiliului Local al Sectorului 1 nr. 15/12.02.2008 privind împuternicirea Directorului General al Direcției Generale de Poliție Comunitară a Sectorului 1 și a reprezentanților funcționarilor publici/reprezentanților salariaților Direcției Generale de Poliție Comunitară a Sectorului 1 de a semna Acordul colectiv de muncă/Contractul colectiv de muncă;

În temeiul art. 45, alin.(1) și art. 115, alin.(1), lit."b" din Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

H o t ă r ă ș t e:

Art. 1. (1) Se aprobă prevederile Acordului colectiv de muncă și a Contractului colectiv de muncă la nivelul Direcției Generale de Poliție Comunitară a Sectorului 1.

(2) Se împuternicește Directorul General al Direcției Generale de Poliție Comunitară a Sectorului 1, precum și sindicatul, reprezentanții funcționarilor publici neafiliați la sindicat și reprezentanții personalului contractual ai Direcției Generale de Poliție Comunitară a Sectorului 1, să semneze Acordul colectiv de muncă și Contractul colectiv de muncă, conform Anexelor nr. 1 și nr. 2, care fac parte integrantă din prezenta hotărâre.

(3) Drepturile prevăzute vor fi acordate cu încadrarea în prevederile bugetului de venituri și cheltuieli aprobat anual potrivit legii.

Art. 2. Prevederile Acordului colectiv de muncă și a Contractului colectiv de muncă, aprobate potrivit prezentei hotărâri se aplică de la 01.02.2009, respectiv de la data înregistrării la Direcția de Muncă, Familie și Solidaritate Socială a Municipiului București.

Art. 3. Prezenta hotărâre a fost redactată în trei exemplare originale, din care un exemplar pentru Direcția de Muncă, Familie și Solidaritate Socială a Municipiului București.

Art. 4. Primarul Sectorului 1, Direcția Generală de Poliție Comunitară a Sectorului 1, Direcția Resurse Umane și Serviciul Secretariat General, Audiențe vor aduce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Ion Brad

CONTRASEMNEAZĂ,

SECRETAR

Bogdan Nicolae

Grigorescu

Nr.: 156/31.03.2009

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1
DIRECȚIA GENERALĂ DE POLIȚIE COMUNITARĂ SECTOR 1
ACORD COLECTIV DE MUNCĂ
PĂRȚILE SEMNATARE

În conformitate cu dispozițiile:

- Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii Guvernului României nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii Guvernului României nr. 281/1993 cu privire la salarizarea personalului din unitățile bugetare, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii Guvernului României nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective;

- Hotărârii Guvernului României nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă;
- Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă;
- Legii nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 138/1999 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului militar din instituțiile publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinului M.A.I. nr. 496/2003 privind modificarea și completarea Ordinului M.A.I nr. 272/2002;
- Hotărârii Guvernului României nr. 196/2005 privind structura forțelor de ordine publică;
- Legii nr. 371/2004 privind înființarea, organizarea și funcționarea Poliției Comunitare, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 53/2003, Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii Guvernului României nr. 65/2003 privind stabilirea drepturilor de hrană, în timp de pace, ale personalului aparținând structurilor Ministerului de Interne, cărora i se aplică Statutul polițistului, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului României nr. 26/1994 privind drepturile de hrană în timp de pace ale personalului din sectorul de apărare națională, aprobată prin Legea nr. 143/1994, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național, se încheie prezentul acord colectiv de muncă între cele două părți semnatare:

Pe de o parte

- Direcția Generală de Poliție Comunitară a Sectorului 1, reprezentată de domnul Andrei Mihail, în calitate de Director General, numit în baza Dispoziției nr. 441/06.01.2009, emisă de Primarul Sectorului 1, numită în continuare Direcție Generală și;

Pe de altă parte

- Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „ Pro Lex „, reprezentativ la nivel de unitate, respectiv la nivelul Direcției Generale de Poliție Comunitară Sector 1, numit în continuare sindicat,

- Reprezentanții funcționarilor publici neafiliați la sindicat, denumiți în continuare funcționari

1. Acordul colectiv de muncă, la nivel de instituție, cuprinde drepturile și obligațiile Direcției Generale și ale funcționarilor cu privire la condițiile de muncă din instituție.

2. Prezentul Acord colectiv de muncă are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a funcționarilor, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor.

3. Acordul colectiv de muncă la nivelul Direcției Generale produce efecte pentru toți funcționarii Direcției Generale de Poliție Comunitară a Sectorului 1 și pentru cei nou angajați.

4. În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Acord colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor completa prevederile prezentului acord.

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Părțile semnatare recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea acordului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art. 2. (1) Presentul acord colectiv de muncă se încheie pe o durată de 1 an începând cu data de 01 februarie 2009.

(2) Clauzele acordului pot fi modificate pe parcursul executării acestuia, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

Art. 3. (1) Orice solicitare de modificare a prezentului acord va face obiectul unei negocieri.

(2) Orice modificare a conținutului acordului colectiv se face cu acordul ambelor părți și se aduce la cunoștința persoanelor interesate, în termen de 15 zile calendaristice de la data modificării, prin act adițional.

(3) Cererile de modificare a acordului colectiv de muncă vor fi depuse de către sindicat și reprezentării funcționarilor la directorul general, iar de către director general la reprezentanții funcționarilor sau sindicat.

(4) Modificările aduse acordului colectiv de muncă se comunică, în scris, organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenției părților. Aceste modificări produc efecte numai pentru viitor.

(5) Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării acordului, să nu efectueze eliberări sau destituirii din funcția publică a funcționarilor și să nu declanșeze greve.

Art. 4. Suspendarea și încetarea acordului colectiv de muncă au loc potrivit legii.

Art. 5. (1) Drepturile funcționarilor prevăzute în prezentul acord colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili prin reglementări legale mai favorabile.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul acord colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din acord.

Art. 6. (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în direcția generală cu respectarea prevederilor legii, a acordului colectiv de muncă, a regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor funcționarilor.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale direcția generală va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți funcționarii, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din acordurile colective de muncă.

Art. 7. Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului acord colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte ce decurg din alte acordurile colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au încheiat.

Art. 8. În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul acord, direcția generală va asigura fondurile necesare, înainte de adoptarea bugetului local, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

CAPITOLUL II

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE REPAUS

Art. 9. (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

(2) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, conducerea direcției generale și reprezentanții salariaților și sindicatul, vor purta negocieri pentru a stabili program flexibil de lucru și modalități de aplicare a acestuia.

(3) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru, în ture, stabilindu-se un program săptămânal de 36 până la 44 de ore, cu condiția ca media lunară să fie de 40 de ore pe săptămână, iar programul stabilit să fie anunțat cu o săptămână înainte.

(4) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în acordul colectiv de muncă.

Art. 10. Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracțiuni de normă, cu o durată a timpului de muncă de 6 sau de 4 ore pe zi. Drepturile salariale ale funcționarilor care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

Art. 11. Repausul pentru servirea mesei are o durată de 15 minute și se include în programul de lucru.

Art. 12. (1) Orele prestate, prin decizia directorului general în interesul instituției, peste programul stabilit în instituție sau în zilele de sărbătoare legală ori declarate zile nelucrătoare sunt ore suplimentare. Orele suplimentare nu pot fi efectuate fără

acordul funcționarului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident și vor fi compensate prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acestora.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, în luna următoare munca suplimentară va fi plătită funcționarului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(3) Funcționarii pot fi chemați să presteze, în condiții deosebite, ore suplimentare, durata maximă a orelor suplimentare, împreună cu durata normală a timpului de muncă, neputând să depășească 48 de ore pe săptămână.

(4) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(5) În anumite situații se pot negocia perioade de referință mai mari de 3 luni, dar care să nu depășească 12 luni.

Art. 13. Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul intern, conform prevederilor legale.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art. 14. (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 2200 – 600.

Art. 15. Pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară numai pe timpul nopții, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă.

Art. 16. (1) Funcționarii care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea periodic.

(2) Funcționarii care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

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

DURATA REDUSĂ A TIMPULUI DE LUCRU

Art. 17. Salariata care alăptează, poate beneficia de reducerea programului cu 2 ore, fără a-i fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care a lucrat în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă, până la împlinirea vârstei de un an a copilului.

CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art. 18. (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie);
- Sf Paști – 2 zile (prima și a doua zi de Paști);
- Ziua Internațională a Muncii – 1 zi (1 Mai);

- Ziua Națională – 1 zi (1 Decembrie);
- Prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului (15 august);
- Prima și a doua zi de Crăciun;
- Două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;
- Zile de repaus – sâmbăta și duminica.

(2) Pentru funcționarii care se află în concediu, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

(3) Pentru realizarea unor punți din ajunul sărbătorilor, de comun acord, se poate hotărî recuperarea unor zile lucrătoare premergătoare sărbătorilor, munca respectivă nefiind considerată muncă suplimentară.

Art. 19. (1) Funcționarii au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă, plătit, în condițiile legii.

(2) Concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, iar durata acestuia este cea prevăzută de lege.

(3) Efectuarea concediului de odihnă este obligatorie. Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

(4) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat. În cazul în care programarea concediului se face fracționat, conducătorul autorității sau instituției publice este obligat să stabilească programarea astfel încât una dintre fracțiuni să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare, neîntrerupt. La solicitarea motivată a funcționarului public, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 15 zile lucrătoare.

(5) În cazul în care funcționarul public, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă la care avea dreptul în anul în curs, cu acordul persoanei în cauză, autoritatea sau instituția publică este obligată să acorde concediul de odihnă neefectuat, până la sfârșitul anului următor. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici.

(6) La cererea funcționarului public, indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către autoritatea sau instituția publică cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

(7) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat dacă, pe perioada efectuării acestuia intervine una dintre următoarele situații:

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

Art. 20. Funcționarul chemat în scris din concediu de către conducerea direcției generale are dreptul la o compensație care constă din:

- plata transportului dus-întors din localitatea unde se află în concediu;

- despăgubiri datorate pentru cheltuielile făcute de salariat, dacă acesta se află la odihnă sau tratament, pe bază de documente;
- timpul consumat cu deplasarea dus-întors, dar nu mai mult de 2 zile, se consideră timp lucrat și se adaugă la concediul de odihnă plătit.

Art. 21. În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași instituție, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.

Art. 22. În cazul în care funcționarul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programare, cu obligația de anunța șeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu .

Art. 23. În cazul în care unui funcționar îi încetează raportul de serviciu din motive imputabile lui după efectuarea concediului, direcția generală va reține din ultimele drepturi bănești sumele cuvenite.

Art. 24. (1) Funcționarii încadrați în grade de invaliditate au dreptul la un concediu suplimentar cu durata de 3 zile.

Art. 25. (1) La plecarea în concediu de odihnă funcționarii au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

(2) Funcționarii au dreptul la o primă de vacanță egală cu salariul de bază din luna anterioară plecării în concediu, impozitată separat, care se acordă în condițiile legii.

(3) Prima de vacanță se plătește înainte de plecarea în concediu de odihnă. În cazul fracționării concediului, prima de vacanță se plătește o singura dată, la cererea funcționarului.

(4) Prin excepție de la prevederile alin. (3) prima de vacanță se poate plăti și în ultima lună a anului în curs.

Art. 26. În afara concediului de odihnă, funcționarii au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

- decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor – 3 zile lucrătoare;
- decesul bunicilor, fraților, surorilor – 3 zile lucrătoare;
- căsătoria funcționarului – 5 zile lucrătoare;
- căsătoria unui copil al funcționarului – 3 zile lucrătoare;
- nașterea unui copil – 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură;
- chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) - 1 zi lucrătoare;
- donatorii de sânge – conform legii;
- la schimbarea locului de muncă, cu schimbarea domiciliului în altă localitate – 5 zile lucrătoare;
- control medical anual – 1 zi lucrătoare.

Art. 27. Funcționarii care execută mai mult de 360 de ore suplimentare într-un an și care, conform legii, nu au dreptul la plata orelor suplimentare efectuate peste acest plafon, vor beneficia de un concediu suplimentar cu durata de 3 zile.

Art. 28. Orice funcționar are dreptul la concediu fără plată, în condițiile prevăzute de lege, pentru rezolvarea unor situații personale.

Art. 29. (1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, funcționarul poate beneficia de încă un an concediu fără plată.

(2) Pe perioada în care funcționarul se află în concediul prevăzut la alin. (1), nu i se va putea desface raportul de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu contract de muncă pe durată determinată.

ÎNVOIRI

Art. 30. La cererea salariatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi, fără plată, cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situații:

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- citații în fața organelor de cercetare penală sau judecătorești;
- alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite.

CAPITOLUL III

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art. 31. (1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în acordul colectiv de muncă, funcționarii direcției generale au dreptul la un salariu în bani corespunzător funcției, categoriei, clasei, gradului sau treptei profesionale în care sunt încadrați, în raport cu îndeplinirea atribuțiilor și răspunderilor prevăzute în fișa postului.

(2) Plata salariilor se face o dată pe lună.

(3) Salariile funcționarilor direcției generale se stabilesc conform prevederilor legale în domeniu.

(4) Funcționarii cu funcții de conducere vor beneficia de indemnizații de conducere, conform legii.

(5) Pentru rezultate deosebite obținute în activitatea desfășurată, funcționarii direcției generale pot primi un salariu de merit, care face parte din salariul de bază.

(6) Salariile de merit se vor stabili anual prin decizia directorului general, urmărindu-se ca toți funcționarii care obțin rezultate deosebite în activitate să poată fi cointeresați, prin acordarea salariului de merit.

(7) La salariul stabilit se vor aplica toate indexările și compensările stabilite prin legi, ordonanțe sau prin hotărâri ale Guvernului României.

Art. 32. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri la acesta.

Art. 33. Funcționarii direcției generale beneficiază de un spor de vechime în muncă de până la 25% calculat la salariul de bază, corespunzător timpului efectiv lucrat în programul normal de lucru, după cum urmează:

TRANȘA DE VECHIME ÎN MUNCĂ COTA DIN SALARIUL DE BAZĂ

- între 3 și 5 ani	5%
- între 5 și 10 ani	10%
- între 10 și 15 ani	15%
- între 15 și 20 ani	20%
- peste 20 ani	25%

Art. 34. (1) Pentru orele lucrate prin decizia directorului general în interesul instituției peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare funcționarii publici de execuție au dreptul la recuperare sau la plata majorată, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Art. 35. (1) În cursul anului, pentru premierea individuală a funcționarilor, instituția va constitui un fond de premiere lunar, prin aplicarea cotei prevăzute de legislația în vigoare asupra fondului de salarii prevăzut în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

(2) La sfârșitul anului se va acorda premiul anual (al 13-lea salariu), conform legislației în vigoare.

Art. 36. Potrivit dispozițiilor pct. 9.2 din Ordinul M.A.I. nr. 496/2003 prin care se stipulează faptul că : „ indemnizația de dispozitiv se acordă și personalului civil care își desfășoară activitatea în domeniul administrației publice” coroborate cu dispozițiile art. 13 din Legea nr. 138/1999 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului militar din instituțiile publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, care prevăd faptul că: „salariații civili beneficiază de o indemnizație de dispozitiv lunară de 25% din salariul de bază ”. Salariații direcției generale beneficiază lunar, de indemnizația de dispozitiv în cuantum de 25% din salariul de bază în conformitate cu prevederile legale.

Art. 37. Toate drepturile bănești ale funcționarilor se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale direcției generale.

Art. 38. Direcția Generală, prin Serviciul Management Resurse Umane, va asigura ținerea unei evidențe stricte a activității desfășurate în baza raportului de serviciu, a drepturilor de care funcționarii au beneficiat și le vor elibera dovezi despre acestea.

CAPITOLUL IV FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 39. Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de funcționari.

Art. 40. Identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de conducerea direcției. Cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a funcționarilor se suportă de direcția generală.

Art. 41. În cazul în care un funcționar identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, conducerea direcției generale va analiza cererea, rămânând la aprecierea acesteia dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului.

Art. 42. Funcționarii care au încheiat acte adiționale la decizia de numire în funcție, în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, cu excepția cazului în care se fac reduceri de personal, dacă părăsesc direcția generală din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

Art. 43. (1) Funcționarii direcției generale pot urma cursuri de specializare sau de perfecționare, ori programe de specializare, în țară sau în străinătate, la propunerea conducerii direcției generale. Cei care urmează o formă de specializare sau de perfecționare cu o durată mai mare de 3 luni și primesc pe această perioadă drepturile salariale sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra o perioadă de 2 – 5 ani după absolvirea cursurilor în cadrul direcției generale sau Primăriei Sectorului 1, inclusiv în celelalte instituții subordonate.

(2) Rezultatele obținute la cursurile de perfecționare de către funcționarii direcției generale pot fi avute în vedere la evaluarea anuală a activității acestora.

CAPITOLUL V

OBLIGAȚII ȘI RESPONSABILITĂȚI

Art. 44. Funcționarii direcției generale sunt obligați să-și desfășoare activitatea numai în vederea îndeplinirii prompte și eficiente, liberă de prejudecăți, corupție, abuz de putere și

presiuni politice a tuturor obligațiilor de serviciu, în scopul realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din Sectorul 1 al Municipiului București.

Art. 45. Funcționarii direcției generale sunt obligați să-și îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștiincios atribuțiile ce le revin din funcția pe care o dețin, precum și atribuțiile ce le sunt delegate și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii instituției.

Art. 46. Funcționarii direcției generale au obligația ca în exercitarea atribuțiilor ce le revin să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

Art. 47. (1) Orice funcționar al direcției generale, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate. El este obligat să se conformeze dispozițiilor date de superiorii ierarhici cărora le sunt subordonați direct, cu excepția cazurilor în care apreciază că aceste dispoziții sunt ilegale. În asemenea cazuri refuzul trebuie motivat în scris, iar dacă funcționarul care a dat dispoziția stăruie în executarea acesteia, va trebui să o formuleze în scris. În această situație dispoziția va fi executată de cel care a primit-o.

(2) Personalul cu funcții de conducere răspunde pentru dispozițiile pe care le dă funcționarilor din subordine.

Art. 48. Funcționarii direcției generale au obligația să păstreze secretul de stat și secretul de serviciu, în condițiile legii, să păstreze confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției.

Art. 49. Funcționarilor direcției generale le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor, daruri sau alte avantaje.

Art. 50. Funcționarii care dețin funcții de execuție le este interzis să primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor, ori să intervină pentru soluționarea acestor cereri.

Art. 51. Funcționarii direcției generale au datoria să furnizeze publicului, în cadrul serviciului, informațiile cerute, dar numai cele care se referă la profilul sectorului în care își desfășoară activitatea.

Art. 52. Funcționarii direcției generale sunt obligați să colaboreze pentru aducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

Art. 53. (1) Prin întregul lor comportament și prin ținută, funcționarii direcției generale sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin, precum și al instituției.

(2) De asemenea, în timpul serviciului funcționarii sunt obligați să aibă o ținută decentă.

CAPITOLUL VI

CONDIȚIILE DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art. 54. Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, având drept scop ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă.

Art. 55. Conducerea direcției generale are obligația să

asigure o structură organizatorică rațională, repartizarea tuturor funcționarilor pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către funcționari. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară postului, potrivit organigramei.

Art. 56. (1) Având în vedere prevederile existente în Regulamentul Intern al direcției generale, pentru asigurarea unei tinute decente, salariații direcției vor beneficia trimestrial (în prima lună a fiecărui trimestru) de o sumă egală cu salariul de bază al fiecăruia, salariu obținut în luna precedentă. Aceste drepturi se vor plăti tuturor salariaților care au desfășurat activitate în anul curent până în lunile în care se efectuează plata, cu următoarea excepție:

- Salariații care au desfășurat activitate numai o parte din perioada anterioară plății, vor primi o sumă proporțională cu perioada de timp efectiv lucrată până în luna în care se efectuează plata.

(2) Fiecare salariat va completa și semna o declarație pe proprie răspundere din care să rezulte că suma prevăzută la alin. (1) a fost folosită în scopul pentru care a fost acordată. Respectivele declarații vor fi depuse la Serviciul Management Resurse Umane și anexate la dosarul fiecărui funcționar.

Art. 57. (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de funcționari, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atribuții, stabilite prin fișa postului, potrivit specificului activității fiecăruia. Activitatea de normare a muncii se desfășoară ca un proces continuu, în permanență concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) Fișa postului pentru fiecare funcționar se întocmește de șeful ierarhic pe baza fișei de evaluare a postului, potrivit reglementărilor legale.

(3) Normele de muncă (exprimate în sfere de atribuții și sarcini) vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a funcționarilor. Conducerea direcției generale va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare funcționar a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(4) În toate cazurile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de conducerea direcției generale, cât și de reprezentanții funcționarilor sau sindicat. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază.

(5) Conducerea direcției generale are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar funcționarii trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art. 58. (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale și locuri de muncă cu condiții deosebite, stabilite potrivit reglementărilor legale.

(2) Locurile de muncă cu condiții deosebite stabilite la nivelul direcției generale sunt cele nocive sau periculoase. Acestea vor fi stabilite prin intermediul Biroului Prevenire și Protecția Muncii și evidențiate prin însemne de atenționare.

Art. 59. Fiecare funcționar după ce a luat la cunoștință de existența locurilor de muncă cu condiții deosebite, are obligația de a-și lua măsurile de precauție pentru evitarea eventualelor accidente.

Art. 60. În funcție de numărul de personal și structura stabilite, conducerea direcției generale are obligația să asigure bunurile și condițiile necesare (spațiu, mobilier, birotică, aparatură, consumabile) pentru buna desfășurare a activității.

Art. 61. Conducerea direcției generale împreună cu reprezentanții salariaților și sindicatul stabilesc programul normal de lucru astfel: de luni până joi 0800 – 1630 și vineri 0800 – 1400. De la acest program conducerea direcției generale are dreptul de a deroga oricând și în mod permanent în funcție de situațiile care impun acest lucru.

Art. 62. Având în vedere prevederile Hotărârii Guvernului României nr. 196/2005 prin care se statuează faptul că Poliția Comunitară este forță complementară de ordine publică alături de alte structuri ale statului, Hotărârii Guvernului României nr. 65/2003 privind stabilirea drepturilor de hrană, în timp de pace, ale personalului aparținând structurilor Ministerului de Interne, căruia i se aplică Statutul polițistului, cu modificările și completările ulterioare, coroborat cu dispozițiile Ordonanței Guvernului României nr. 26/1994 privind drepturile de hrană în timp de pace ale personalului din sectorul de apărare națională, aprobată prin Legea nr. 143/1994, republicată, cu modificările și completările ulterioare și art. 3 și art. 14 din Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, funcționarii publici din cadrul direcției, vor beneficia lunar de o normă de hrană în cuantum de 24 lei/zi.

Art. 63. Conducerea direcției generale are obligația să asigure funcționarilor protecție împotriva amenințărilor, calomniilor, violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică.

Art. 64. Direcția generală este obligată, în condițiile legii, să despăgubească funcționarul în situația în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

Art. 65. Pentru desfășurarea activității în condiții de muncă deosebite vătămătoare, generate de radiații electromagnetice, sau lucrul cu calculatorul, funcționarii publici din cadrul direcției generale beneficiază de un spor acordat lunar, în cuantum de 10% din salariul de bază, precum și de un concediu suplimentar de 5 zile, raportat la timpul efectiv lucrat, conform Hotărârii Consiliului Local al Sectorului 1 nr. 10/2006.

PROTECȚIA MUNCII

Art. 66. (1) Părțile acordului colectiv de muncă sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de funcționari.

(2) Conducerea direcției generale va lua măsurile prevăzute de Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

(3) Direcția generală va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a funcționarilor cu privire la normele de protecție a muncii.

(4) Conducerea direcției generale are obligația, conform normelor de protecția muncii în vigoare, să asigure prin bugetul propriu sumele necesare pentru asigurarea unor condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

(5) Pentru protecția și securitatea funcționarilor în procesul muncii, conducerea direcției generale are obligația de a asigura în mod gratuit următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii la angajare, cât și la schimbarea locului de muncă;

b) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

c) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturii de birou;

(6) Direcția generală va asigura amenajarea și întreținerea corespunzătoare a instalațiilor de încălzire, a grupurilor sanitare, a instalațiilor sanitare etc.

Art. 67. Funcționarii au următoarele obligații:

a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;

b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;

c) să utilizeze mijloacele de protecția muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;

d) să anunțe în cel mai scurt timp Serviciul Administrativ Aprovizionare când observă o defecțiune la instalația electrică, de gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

e) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile special amenajate pentru fumat.

Art. 68. (1) Conducerea direcției generale va organiza la angajare și, ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a funcționarilor, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile în care sunt angajați, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea medicală este gratuită și cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.

(3) Examinarea medicală a funcționarilor la angajare și ulterior o dată pe an se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de direcția generală și de Ministerul Sănătății și Familiei.

MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

Art. 69. Direcția generală va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, funcționarilor afectați de boală sau accident, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției și de pregătirea salariatului, cu acordul reprezentanților salariaților.

Art. 70. (1) De Paști și de Crăciun funcționarii direcției generale beneficiază de o primă de sărbători echivalentă cu salariul brut al fiecărui funcționar, din luna anterioară sărbătorii.

(2) Aceste drepturi se plătesc funcționarilor care au desfășurat activitate cel puțin 6 luni anterior acordării acestor prime.

(3) În cazul funcționarilor care au desfășurat activitate o perioadă mai mică de 6 luni anterioară plății, aceștia vor primi o sumă proporțională cu perioada de timp efectiv lucrată până în luna în care se efectuează plata.

Art. 71. Funcționarii publici din cadrul direcției generale, beneficiază lunar de un spor de 15% din salariul de bază, pentru desfășurarea activității în condiții de încordare psihică deosebită, specifice personalului militarizat în conformitate cu art. 8 din Hotărârea Guvernului României nr. 281/1993.

Art. 72. Se acordă un premiu funcționarilor pentru fiecare copil minor cu ocazia zilei de 1 iunie, al cărui cuantum se va stabili prin decizia directorului.

Art. 73. (1) În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de serviciu nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa funcționarului în cauză.

(2) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani, funcționarii interesați pot beneficia de încă un an concediu fără plată. În perioada în care funcționarul se află în concediul fără plată prevăzut anterior nu-i v-a înceta raportul de serviciu, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane decât cu raport de muncă pe durată determinată.

Art. 74. Conducerea direcției generale nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu aferente posturilor existente neoperative.

Art. 75. Stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii și buna funcționare a instituției vor fi stabilite de comisia paritară.

Art. 76. (1) În cazul decesului salariatului, membrii familiei, care au, potrivit legii, dreptul la pensie de urmaș, primesc pe o perioadă de 3 luni echivalentul salariului de bază din ultima lună de activitate a funcționarului public decedat.

(2) În cazul în care decizia pentru pensia de urmaș nu a fost emisă din vina autorității sau a instituției publice în termen de 3 luni de la data decesului, aceasta va achita în continuare drepturile prevăzute la alin. (1) până la emiterea deciziei pentru pensia de urmaș.

(3) În cazul decesului salariatului, urmare unui accident de muncă, ajutorul financiar prevăzut la alin. (1) va fi în cuantumul a șase salarii de bază ale salariatului.

(4) În cazul decesului unei rude de gradul I sau soț/soție se acordă un ajutor financiar în limita a trei salarii medii pe economie.

MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art. 77. (1) Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile.

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

Art. 78. (1) La angajare femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea în funcție și salariul se vor stabili în funcție de pregătire și competență. Criteriul sexului nu poate fi o piedică la promovare.

Art. 79. (1) Femeile gravide, începând cu luna a 5-a de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în deplasare în alte localități pentru o durată mai mare de 1 zi decât cu acordul lor.

Art. 80. Cu ocazia zilei de 8 Martie femeile din cadrul Direcției Generale, vor beneficia de o sumă al cărei cuantum se va stabili prin decizia directorului general.

Art. 81. (1) În anumite situații, prevăzute de legislația în vigoare, femeile au dreptul la fracțiune de normă de 6 sau 4 ore pe zi (dacă nu beneficiază de creșă sau cămin).

(2) Pentru cazurile în care femeile au în îngrijire copii în vârstă preșcolară, lucrul cu norma de 6 ore sau de 4 ore pe zi se va considera ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă, în condițiile legii.

Art. 82. Pentru femeile gravide, munca în timpul nopții este interzisă în direcție generală.

Art. 83. Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor până la 6 ani, în condițiile legii și ale acordului colectiv de muncă.

Art. 84. Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

Art. 85. (1) Este interzisă desfacerea raportului de serviciu a funcționarilor direcției generale pe perioada cât aceștia se află în plata de asigurări sociale sau incapacitate temporară de muncă.

(2) Femeile cu copii în întreținere, precum și cele cu probleme sociale deosebite, la competență egală, vor fi protejate în cazul în care se propune reducerea de personal.

CAPITOLUL VII

RAPORTURILE DE SERVICIU ALE FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Art. 86. (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor funcționarilor, angajarea se face prin numirea în

funcție, de către directorul general, în baza unei decizii, aceasta făcându-se conform condițiilor stabilite de lege și cu respectarea prevederilor Acordului colectiv de muncă.

(2) Nu vor putea fi incluse în documentele de numire în funcție prevederi mai puțin avantajoase pentru funcționari decât cele cuprinse în Acordul colectiv de muncă.

(3) Decizia de numire cuprinde în mod obligatoriu cel puțin următoarele puncte:

- datele de identificare ale părților;
- perioada raporturilor de serviciu;
- drepturile funcționarului;
- semnăturile de acceptare ale celor două părți (în cazul deciziei de numire – semnătura funcționarului în momentul aducerii la cunoștință).

(4) Decizia de numire se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează, pe o perioadă nederminată sau determinată, în cazurile și modalitățile prevăzute de lege.

Art. 87. Recrutarea funcționarilor:

(1) Recrutarea funcționarilor se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului, numai pe criteriul aptitudinii și competenței profesionale, fără discriminări pe criterii de naționalitate, sex, convingeri politice, religioase, etc., pe bază de concurs (examen și interviu), potrivit legii competenței și a cerințelor specifice postului care urmează a fi ocupat.

(2) Pentru ocuparea funcției, funcționarii vor îndeplini condițiile prevăzute de Statutul funcționarilor publici.

(3) Persoanele numite, debutanți în funcție, vor trece printr-o perioadă de stagi, care va fi, după caz, de până la un an.

(4) La terminarea perioadei de stagiul, pe baza rezultatului evaluării realizate, funcționarul public debutant va fi:

a) numit funcționar public de execuție definitiv în clasa corespunzătoare studiilor absolvite, în funcțiile publice prevăzute la art. 14 din Legea nr. 188/1999, în gradul profesional asistent;

b) eliberat din funcția publică, în cazul în care a obținut la evaluarea activității calificativul "necorespunzător".

(5) În cazul prevăzut la alin. (4) lit. b) perioada de stagiul nu constituie vechime necesară pentru ocuparea unei funcții publice.

Art. 88. Promovarea și transferul:

(1) În carieră funcționarul public beneficiază de dreptul de a promova în funcția publică și de a avansa în gradele de salarizare.

(2) Promovarea este modalitatea de dezvoltare a carierei prin ocuparea unei funcții publice superioare vacante. Promovarea într-o funcție publică superioară vacantă se face prin concurs sau examen. Promovarea concretă în grade și trepte profesionale se face în conformitate cu dispozițiile Statutului funcționarilor publici.

(3) În scopul asigurării gestionării eficiente a resurselor umane, precum și pentru urmărirea carierei funcționarului public, autoritățile și instituțiile publice întocmesc dosarul profesional pentru fiecare funcționar public.

(4) Autoritățile și instituțiile publice răspund de întocmirea și actualizarea dosarelor profesionale ale funcționarilor publici și asigură păstrarea acestora în condiții de siguranță. În cazurile de transfer sau de încetare a raporturilor de serviciu, autoritatea sau instituția publică păstrează o copie a dosarului profesional și înmânează originalul funcționarului public, pe bază de

semnătură. Autoritățile și instituțiile publice au obligația de a comunica Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în termen de 10 zile lucrătoare, orice modificare intervenită în situația funcționarilor publici.

(5) Persoanele care au acces la datele cuprinse în evidența națională a funcțiilor publice și a funcționarilor publici, precum și la dosarul profesional al funcționarului public au obligația de a păstra confidențialitatea datelor cu caracter personal, în condițiile legii. La solicitarea funcționarului public, autoritatea sau instituția publică este obligată să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în muncă, în specialitate și în funcția publică.

(6) În dosarul profesional, ca și în orice document de serviciu care privește situația sa, este interzis să se facă referire la opiniile sau activitățile politice, sindicale sau religioase ale celui în cauză.

(7) Fiecare angajat are dreptul să-și cunoască dosarul său profesional, instituția având obligația de a-i asigura exercitarea nestingherită a acestui drept.

(6) Delegarea unui funcționar pe o funcție superioară se face cu acceptul acestuia și va fi retribuit corespunzător funcției pe care o exercită, dacă perioada depășește 30 de zile calendaristice, dar nu mai mult de 120 de zile, conform actelor normative în vigoare.

Art. 89. Modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu ale funcționarilor se face în conformitate cu dispozițiile din Legea nr. 188/1999, privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL VIII
EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE
INDIVIDUALE ȘI PROMOVAREA ÎN FUNCȚII, CLASE ȘI
GRADE SAU TREPTE PROFESIONALE SUPERIOARE

Art. 90. (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor direcției generale se va face în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(2) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici se face în conformitate cu dispozițiile Hotărârii Guvernului României nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 91. Promovarea în funcții, clase și grade sau trepte superioare a funcționarilor direcției generale se face potrivit dispozițiilor legale.

CAPITOLUL IX
RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A FUNCȚIONARILOR
DIRECȚIEI GENERALE

Art. 92. Încălcarea de către funcționarii direcției generale, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz.

Art. 93. (1) Încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de serviciu constituie abatere disciplinară și atrage sancționarea disciplinară a funcționarilor. Abaterile și sancțiunile disciplinare sunt cele prevăzute de legislația în vigoare.

(2) La individualizarea sancțiunii disciplinare se va ține seama de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, gradul de vinovăție

și consecințele abaterii, comportarea generală în serviciu, precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni disciplinare.

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

(4) Sancțiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 6 luni de la data săvârșirii abaterilor.

(5) Sancțiunea disciplinară prevăzută la art. 65 alin. (3) lit. a) din Legea nr. 188/1999 se poate aplica direct de către conducătorul autorității sau instituției publice, la propunerea conducătorului compartimentului în care funcționează cel în cauză. Sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 65 alin. (3) lit. b)-e) din Legea nr. 188/1999 se aplică de conducătorul autorității sau instituției publice, la propunerea comisiei de disciplină.

(6) Comisiile de disciplină sunt competente să cerceteze faptele sesizate ca abateri disciplinare și să propună sancțiunea aplicabilă funcționarilor publici din autoritățile sau instituțiile publice respective.

(7) Funcționarul public nemulțumit de sancțiunea aplicată se poate adresa instanței de contencios administrativ, solicitând anularea sau modificarea, după caz, a deciziei de sancționare.

Art. 94. (1) Răspunderea contravențională a funcționarilor se angajează în cazul în care aceștia au săvârșit o contravenție în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

(2) Împotriva procesului-verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii se poate introduce plângere la judecătore.

Art. 95. Răspunderea civilă a funcționarilor se angajează:

a) pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului direcției generale;

b) pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce li s-au acordat necuvenit;

c) pentru daunele plătite de direcția generală, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Art. 96. Funcționarii răspund și pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul, potrivit legii penale.

Art. 97. Sindicatul și reprezentanții funcționarilor recunosc dreptul directorului general de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a funcționarilor care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii instituției.

CAPITOLUL X DISPOZIȚII FINALE

Art. 98. (1) Directorul general, pe de o parte și reprezentanții funcționarilor și sindicatul, pe de altă parte ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru funcționari în general libertatea de opinie.

(2) Directorul general va adopta o poziție neutră și imparțială față de reprezentanții funcționarilor.

Art. 99. (1) Conducerea direcției generale recunoaște dreptul reprezentanților funcționarilor și al sindicatului de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile funcționarilor prevăzute în acordul colectiv de muncă.

(2) Persoanele împuternicite de directorul general, precum și reprezentanții funcționarilor și sindicatul vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile funcționarilor prevăzute în acordul colectiv de muncă.

Art. 100. Conducerea direcției generale, pe de o parte și reprezentanții funcționarilor și sindicatul, pe de altă parte, se vor informa reciproc, atunci când au cunoștință despre aceasta, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în modul de organizare a instituției, cu consecințe previzibile asupra funcționarilor și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor reducerilor de personal determinate de aceste modificări.

Art. 101. Executarea acordului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

Art. 102. (1) Drepturile prevăzute în raporturile de serviciu nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin acordul colectiv de muncă.

(2) Prevederile raporturilor de serviciu existente la data intrării în vigoare a prezentului acord colectiv de muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestuia.

Art. 103. (1) Prezentul acord colectiv de muncă va intra în vigoare la data aprobării bugetului Consiliului Local al Sectorului 1 și va fi adus la cunoștință funcționarilor prin afișarea în direcția generală, în locurile convenite cu reprezentanții funcționarilor.

(2) În cazul în care la data expirării prezentului Acord colectiv de muncă, bugetul local al Consiliului Local al Sectorului 1 nu este aprobat, prevederile Acordului se prelungesc până la intrarea în vigoare a noului buget local.

DIRECTOR GENERAL, ANDREI MIHAIL

Președintele executiv al Sindicatului Național al Polițiștilor și Vameșilor „ Pro Lex „ reprezentativ la nivel de unitate, respectiv la nivelul Poliției Comunitare Sector 1, domnul Macarov Cristian
Reprezentanții funcționarilor publici neafiliați la sindicat:

- Dragoș Voinea
- Briceag Ion
- Murariu Ion

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1
DIRECȚIA GENERALĂ DE POLIȚIE COMUNITARĂ SECTOR 1
CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
PĂRȚILE CONTRACTANTE

În conformitate cu prevederile:

- Legii nr. 53/2003, Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 54/2003, legea sindicatelor, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului României nr. 10/2007 pentru creșterile salariale ce se vor acorda în anul 2007 personalului bugetar salarizat potrivit O.U.G. nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire al salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalului salarizat potrivit anexelor nr. II și III la Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire al salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică;
- Legii nr. 138/1999 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului militar din instituțiile publice de apărare națională,

ordine publică și siguranță națională, cu modificările și completările ulterioare;

- Ordinului M.A.I. nr. 496/2003 privind modificarea și completarea Ordinului M.A.I nr. 272/2002;
- Hotărârii Guvernului României nr. 196/2005 privind structura forțelor de ordine publică;
- Legii nr. 371/2004 privind înființarea, organizarea și funcționarea Poliției Comunitare, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii Guvernului României nr. 65/2003 privind stabilirea drepturilor de hrană, în timp de pace, ale personalului aparținând structurilor Ministerului de Interne, căruia i se aplică Statutul polițistului, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului României nr. 26/1994 privind drepturile de hrană în timp de pace ale personalului din sectorul de apărare națională, aprobată prin Legea nr. 143/1994, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național.

se încheie prezentul contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

- Direcția Generală de Poliție Comunitară Sector 1, reprezentată de domnul Andrei Mihail, în calitate de director general, numit în baza Dispoziției nr. 441/06.01.2009, emisă de Primarul Sectorului 1, numită în continuare Direcție Generală și
- Angajații cu contract individual de muncă din cadrul Direcției Generale de Poliție Comunitară a Sectorului 1, numiți în continuare salariați, prin reprezentanții aleși, respectiv:
- Iordan Ovidiu Gabriel;

- Macovei Gabriela;
- Zmarandache Daniel.

1. Contractul colectiv de muncă, la nivel de instituție, cuprinde drepturile și obligațiile Direcției Generale și ale salariaților cu privire la condițiile de muncă din instituție.

2. Prezentul Contract colectiv de muncă are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor.

3. Contractul colectiv de muncă la nivelul instituției produce efecte pentru toți salariații din cadrul Direcției Generale de Poliție Comunitară a Sectorului 1 și pentru cei nou angajați.

4. În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, inclusiv contractul colectiv la nivel de ramură, acestea vor completa prevederile prezentului contract.

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art. 2. (1) Prezentul Contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de 1 an începând cu data înregistrării la Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse – Direcția de Muncă, Solidaritate Socială și Familie a Municipiului București.

(2) Clauzele Contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării acestuia, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

Art. 3. (1) Orice solicitare de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.

(2) Orice modificare a conținutului Contractului colectiv de muncă se face cu acordul ambelor părți și se aduce la cunoștința persoanelor interesate, în termen de 15 zile calendaristice de la data modificării, prin act adițional.

(3) Cererile de modificare a contractului colectiv de muncă vor fi depuse de către reprezentatii salariaților la directorul general, iar de către directorul general la reprezentanții salariaților.

(4) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică, în scris, organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenției părților. Modificările aduse contractului produc efecte numai pentru viitor.

(5) Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze greve.

Art. 4. Suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă au loc potrivit legii.

Art. 5. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de ramură, grupuri de unități sau la nivel național.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

Art. 6. (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în direcția generală cu respectarea prevederilor legii, a contractului colectiv de muncă, a regulamentului de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale direcția generală va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă.

Art. 7. Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au încheiat.

Art. 8. În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract, direcția generală va asigura fondurile necesare, înainte de adoptarea bugetului local, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

CAPITOLUL II

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE REPAUS

Art. 9. (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

(2) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, conducerea direcției generale și reprezentanții salariaților vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalitățile de aplicare a acestuia.

(3) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru, în ture, stabilindu-se un program săptămânal de 36 până la 44 de ore, cu condiția ca media lunară să fie de 40 de ore pe săptămână, iar programul stabilit să fie anunțat cu o săptămână înainte.

(4) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art. 10. Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracțiuni de normă, cu o durată a timpului de muncă de 6 sau de 4 ore pe zi. Drepturile salariale ale angajaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

Art. 11. Repausul pentru servirea mesei are o durată de 15 minute și se include în programul de lucru.

Art. 12. (1) Orele prestate, din decizia directorului general în interesul instituției, peste programul stabilit în direcție sau în zilele legale ori declarate zile nelucrătoare sunt ore suplimentare. Orele suplimentare nu pot fi efectuate fără acordul

salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii, producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident și vor fi compensate prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acestora.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, în luna următoare munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia, în procent de 100% din salariul de bază, conform dispozițiilor legale.

(3) Salariații pot fi chemați să presteze, în condiții deosebite, ore suplimentare, durata maximă a orelor suplimentare, împreună cu durata normală a timpului de muncă, neputând să depășească 48 de ore pe săptămână.

(4) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orelor suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(5) În anumite situații se pot negocia perioade de referință mai mari de 3 luni, dar care să nu depășească 12 luni.

Art. 13. Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul intern, conform prevederilor legale.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art. 14. (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 2200 – 6 00.

Art. 15. Pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții, durata timpului de muncă este mai

mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă.

Art. 16. (1) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea periodic.

(2) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

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

DURATA REDUSĂ A TIMPULUI DE LUCRU

Art. 17. Salariata care alăptează, poate beneficia de reducerea programului cu 2 ore, fără a-i fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care a lucrat în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă, până la împlinirea vârstei de un an a copilului.

CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art. 18. (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie);
- Sf Paști – 2 zile (prima și a doua zi de Paști);
- Ziua Internațională a Muncii – 1 zi (1 Mai);
- Ziua Națională – 1 zi (1 Decembrie);
- Prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului (15 august);
- Prima și a doua zi de Crăciun (25 și 26 decembrie);

- Două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;

- Zile de repaus – sâmbăta și duminica

(2) Pentru persoanele care se află în concediu, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

(3) Pentru realizarea unor punți din ajunul sărbătorilor, de comun acord, se poate hotărî recuperarea unor zile lucrătoare premergătoare sărbătorilor, munca respectivă nefiind considerată muncă suplimentară.

Art. 19. Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă, plătit, în condițiile legii.

(2) Concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, iar durata acestuia este cea prevăzută de lege.

(3) Efectuarea concediului de odihnă este obligatorie. Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

(4) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat. În cazul în care programarea concediului se face fracționat, directorul general este obligat să stabilească programarea astfel încât una dintre fracțiuni să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare, neîntrerupt. La solicitarea motivată a salariatului, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 15 zile lucrătoare.

(5) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă la care avea dreptul în anul în curs, cu acordul persoanei în cauză, autoritatea sau instituția publică este obligată să acorde concediul de odihnă neefectuat, până la sfârșitul anului următor.

Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raporturilor de serviciu ale salariatului.

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

(7) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat dacă, pe perioada efectuării acestuia intervine una dintre următoarele situații:

a) incapacitate temporară de muncă, constatată cu certificat medical, pe această perioadă salariatul fiind în concediu medical;

b) pe timpul satisfacerii unor obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

c) când prezența salariatului la serviciu este cerută de conducerea direcției generale;

d) în cazul în care salariatul solicită acest lucru și interesele serviciului o permit.

Art. 20. Salariatul chemat în scris din concediu de conducerea direcției generale are dreptul la o compensație care constă din:

- plata transportului dus-întors din localitatea unde se află în concediu;
- despăgubiri datorate pentru cheltuielile făcute de salariat, dacă acesta se află la odihnă sau tratament, pe bază de documente;
- timpul consumat cu deplasarea dus-întors, dar nu mai mult de 2 zile, se consideră timp lucrat și se adaugă la concediul de odihnă plătit.

Art. 21. În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași unitate, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.

Art. 22. În cazul în care salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programare, cu obligația de a anunța șeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu.

Art. 23. În cazul în care unui salariat i se desface contractul de muncă din motive imputabile salariatului după efectuarea concediului, direcția generală va reține din ultimele drepturi bănești sumele cuvenite.

Art. 24. Salariații încadrați în grade de invaliditate au dreptul la un concediu suplimentar cu durata de 3 zile.

Art. 25. (1) La plecarea în concediu de odihnă salariații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

(2) Salariații au dreptul la o primă de vacanță egală cu salariul de bază din luna anterioară plecării în concediu, impozitată separat, care se acordă în condițiile legii.

(3) Prima de vacanță se plătește înainte de plecarea în concediu de odihnă. În cazul fracționării concediului, prima de vacanță se plătește o singură dată, la cererea salariatului.

(4) Prin excepție de la prevederile alin. (3) prima de vacanță se poate plăti și în ultima lună a anului în curs.

Art. 26. În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

- decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor – 3 zile lucrătoare;
- decesul bunicilor, fraților, surorilor – 3 zile lucrătoare;
- căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
- căsătoria unui copil al salariatului – 3 zile lucrătoare;
- nașterea unui copil – 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură;
- chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) - 1 zi lucrătoare;
- donatorii de sânge – conform legii;
- la schimbarea locului de muncă, cu schimbarea domiciliului în altă localitate – 5 zile lucrătoare;
- control medical anual – 1 zi lucrătoare.

Art. 27. Salariații care execută mai mult de 360 de ore suplimentare într-un an și care, conform legii, nu au dreptul la plata orelor suplimentare efectuate peste acest plafon, vor beneficia de un concediu suplimentar cu durata de 3 zile.

Art. 28. Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, în condițiile prevăzute de lege, pentru rezolvarea unor situații personale.

Art. 29. (1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariatul/salariata poate beneficia de încă un an concediu fără plată.

(2) În perioada în care salariatul/salariata se află în concediul prevăzut la alineatul (1), nu i se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu contract de muncă pe durată determinată.

ÎNVOIRI

Art. 30. La cererea salariatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi, fără plată, cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situații:

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- citații în fața organelor de cercetare penală sau judecătorești;
- alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite.

CAPITOLUL III

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 31. (1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, salariații din cadrul direcției generale au dreptul la un salariu în bani corespunzător postului în care sunt încadrați, în raport cu îndeplinirea atribuțiilor și răspunderilor prevăzute în fișa postului.

(2) Plata salariilor se face o dată pe lună.

(3) Salariile angajaților din cadrul direcției generale se stabilesc conform prevederilor legale în domeniu.

(4) Salariații cu funcții de conducere vor beneficia de indemnizații de conducere, conform legii.

(5) Pentru rezultate deosebite obținute în activitatea desfășurată, personalul din cadrul direcției generale, poate primi un salariu de merit, care face parte din salariul de bază.

(6) Salariile de merit se vor stabili anual prin decizia directorului general, urmărindu-se ca toți salariații care obțin rezultate deosebite în activitate să poată fi cointeresați, prin acordarea salariului de merit.

(7) La salariul stabilit se vor aplica toate indexările și compensările stabilite prin legi, ordonanțe sau prin hotărâri ale Guvernului României.

Art. 32. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri la acesta.

Art. 33. Salariații din cadrul direcției generale beneficiază de un spor de vechime în muncă de până la 25% calculat la salariul de bază, corespunzător timpului efectiv lucrat în programul normal de lucru, după cum urmează:

TRANȘA DE VECHIME ÎN MUNCĂ COTA DIN SALARIUL DE BAZĂ

- între 3 și 5 ani	5%
- între 5 și 10 ani	10%
- între 10 și 15 ani	15%
- între 15 și 20 ani	20%
- peste 20 ani	25%

Art. 34. Pentru orele lucrate prin decizia directorului general în interesul instituției peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare, salariații direcției generale au dreptul la recuperare dacă orele suplimentare nu au fost plătite sau plata majorată cu sporul prevăzut de lege.

Art. 35. (1) În cursul anului, pentru premierea individuală a personalului, direcția generală va constitui un fond de premiere lunar, prin aplicarea cotei prevăzute de legislația în vigoare asupra fondului de salarii prevăzut în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

(2) La sfârșitul anului se va acorda premiul anual (al 13 lea salariu), conform legislației în vigoare.

Art. 36. Potrivit dispozițiilor pct. 9.2 din Ordinul M.A.I. nr. 496/2003 prin care se stipulează faptul că : „ indemnizația de dispozitiv se acordă și personalului civil care își desfășoară activitatea în domeniul administrației publice ” coroborate cu dispozițiile art. 13 din Legea nr. 138/1999 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului militar din instituțiile publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, care prevăd faptul că: „ salariații civili beneficiază de o indemnizație de dispozitiv lunară de 25% din salariul de bază ”. Angajații direcției generale beneficiază lunar, de indemnizația de dispozitiv în cuantum de 25% din salariul de bază în conformitate cu prevederile legale.

Art. 37. Toate drepturile bănești ale salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale direcției generale.

Art. 38. Direcția Generală, prin Serviciul Management Resurse Umane, va asigura ținerea unei evidențe stricte a activității desfășurate în baza contractului individual de muncă, a drepturilor de care salariații au beneficiat și le vor elibera dovezi despre acestea.

CAPITOLUL IV. FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 39. Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

Art. 40. Identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de conducerea direcției. Cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de către direcția generală.

Art. 41. În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de

un terț, conducerea direcției generale va analiza cererea, rămânând la aprecierea acesteia dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului.

Art. 42. Salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, cu excepția cazului în care se fac reduceri de personal, dacă părăsesc direcția generală din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

Art. 43. (1) Salariații direcției generale pot urma cursuri de specializare sau de perfecționare, ori programe de specializare, în țară sau în străinătate, la propunerea conducerii direcției generale. Cei care urmează o formă de specializare sau de perfecționare cu o durată mai mare de 3 luni și primesc pe această perioadă drepturile salariale sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra o perioadă de 2-5 ani în cadrul direcției generale sau Primăriei Sectorului 1, inclusiv în celelalte instituții subordonate după absolvirea cursurilor.

(2) Rezultatele obținute la cursurile de perfecționare de către salariații direcției generale pot fi avute în vedere la evaluarea anuală a activității acestora.

CAPITOLUL V

OBLIGAȚII ȘI RESPONSABILITĂȚI

Art. 44. Salariații direcției generale sunt obligați să-și desfășoare activitatea numai în vederea îndeplinirii prompte și eficiente, liberă de prejudecăți, corupție, abuz de putere și presiuni politice a tuturor obligațiilor de serviciu, în scopul realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din Sectorul 1 al Municipiului București.

Art. 45. Salariații direcției generale sunt obligați să-și îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștiincios atribuțiile ce le revin din funcția pe care o dețin, precum și atribuțiile ce le sunt delegate și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii instituției.

Art. 46. Salariații direcției generale au obligația ca în exercitarea atribuțiilor ce le revin să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

Art. 47. (1) Orice salariat al direcției generale, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate. El este obligat să se conformeze dispozițiilor date de superiorii ierarhici cărora le sunt subordonați direct, cu excepția cazurilor în care apreciază că aceste dispoziții sunt ilegale. În asemenea cazuri refuzul trebuie motivat în scris, iar dacă salariatul care a dat dispoziția stăruie în executarea acesteia, va trebui să o formuleze în scris. În această situație dispoziția va fi executată de cel care a primit-o.

(2) Personalul cu funcții de conducere răspunde pentru dispozițiile pe care le dă angajaților din subordine.

Art. 48. Salariații direcției generale au obligația să păstreze secretul de stat și secretul de serviciu, în condițiile legii, să păstreze confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției.

Art. 49. Salariaților direcției generale le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor, daruri sau alte avantaje.

Art. 50. Salariaților care dețin funcții de execuție le este interzis să primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor, ori să intervină pentru soluționarea acestor cereri.

Art. 51. Salariații direcției generale au datoria să furnizeze publicului, în cadrul serviciului, informațiile cerute, dar numai cele care se referă la profilul sectorului în care își desfășoară activitatea.

Art. 52. Salariații direcției generale sunt obligați să colaboreze pentru aducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

Art. 53. (1) Prin întregul lor comportament și prin ținută, salariații direcției generale sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin, precum și al instituției.

(2) De asemenea, în timpul serviciului salariații sunt obligați să aibă o ținută decentă.

CAPITOLUL VI

CONDIȚIILE DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art. 54. Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, având drept scop ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă.

Art. 55. (1) Având în vedere prevederile existente în Regulamentului Intern al direcției generale, pentru asigurarea unei tinute decente, salariații direcției generale vor beneficia

trimestrial (în prima lună a fiecărui trimestru) de o sumă egală cu salariul de bază al fiecăruia, salariu obținut în luna precedentă. Aceste drepturi se vor plăti tuturor salariaților care au desfășurat activitate în anul curent până în lunile în care se efectuează plata, cu următoarea excepție:

- Salariații care au desfășurat activitate numai o parte din perioada anterioară plății, vor primi o sumă proporțională cu perioada de timp efectiv lucrată până în luna în care se efectuează plata.

(2) Fiecare salariat va completa și semna o declarație pe proprie răspundere din care să rezulte că suma prevăzută la alin. (1) a fost folosită în scopul pentru care a fost acordată. Respectivă declarații vor fi depuse la Serviciul Management Resurse Umane și anexate la dosarul fiecărui salariat.

Art. 56. Conducerea direcției generale are obligația să asigure o structură organizatorică rațională, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară postului, potrivit organigramei.

Art. 57. (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atribuții, stabilite prin fișa postului, potrivit specificului activității fiecăruia. Activitatea de normare a muncii se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) Fișa postului pentru fiecare salariat se întocmește de șeful ierarhic pe baza fișei de evaluare a postului, potrivit reglementărilor legale.

(3) Normele de muncă (exprimate în sfere de atribuții și sarcini) vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților. Conducerea direcției generale va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(4) În toate cazurile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de conducerea direcției generale, cât și de reprezentanții salariaților. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază.

(5) Conducerea direcției generale are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art. 58. (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale și locuri de muncă cu condiții deosebite, stabilite potrivit reglementărilor legale.

(2) Locurile de muncă cu condiții deosebite stabilite la nivelul direcției generale sunt cele nocive sau periculoase. Acestea vor fi stabilite prin intermediul Biroului Prevenire și Protecția Muncii și evidențiate prin însemne de atenționare.

Art. 59. Fiecare salariat după ce a luat la cunoștință de existența locurilor de muncă cu condiții deosebite, are obligația de a-și lua măsurile de precauție pentru evitarea eventualelor accidente.

Art. 60. În funcție de numărul de personal și structura stabilită, conducerea direcției generale are obligația să asigure bunurile și condițiile necesare (spațiu, mobilier, birotică, aparatură, consumabile) pentru buna desfășurare a activității.

Art. 61. Conducerea direcției generale împreună cu reprezentanții salariaților stabilesc programul normal de lucru astfel: de luni până joi 0800 – 1630 și vineri 0800 – 1400. De la acest program conducerea direcției generale are dreptul de a deroga oricând și în mod permanent în funcție de situațiile care impun acest lucru.

Art. 62. Având în vedere prevederile Hotărârii Guvernului României nr. 196/2005 prin care se statuează faptul că Poliția Comunitară este forță complementară de ordine publică alături de alte structuri ale statului, Hotărârii Guvernului României nr. 65/2003 privind stabilirea drepturilor de hrană, în timp de pace, ale personalului aparținând structurilor Ministerului de Interne, căruia i se aplică Statutul polițistului, cu modificările și completările ulterioare, coroborat cu dispozițiile Ordonanței Guvernului României nr. 26/1994 privind drepturile de hrană în timp de pace ale personalului din sectorul de apărare națională, aprobată prin Legea nr. 143/1994, republicată, cu modificările și completările ulterioare și art. 3 și art. 14 din Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, funcționarii publici din cadrul direcției, vor beneficia lunar de o normă de hrană în cuantum de 24 lei/zi.

Art. 63. Conducerea direcției generale are obligația să asigure salariaților protecție împotriva amenințărilor, calomniilor, violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică.

Art. 64. Direcția generală este obligată, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în situația în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

Art. 65. Pentru desfășurarea activității în condiții de muncă deosebite vătămătoare, generate de radiații electromagnetice, sau lucrul cu calculatorul, salariații din cadrul direcției generale beneficiază de un spor acordat lunar, în cuantum de 10% din salariul de bază, precum și de un concediu suplimentar de 5 zile, raportat la timpul efectiv lucrat, conform Hotărârii Consiliului Local al Sectorului 1 nr. 10/2006.

PROTECȚIA MUNCII

Art. 66. (1) Părțile contractului colectiv de muncă sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Conducerea direcției generale va lua măsurile prevăzute de Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

(3) Direcția generală va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normelor de protecție a muncii.

(4) Conducerea direcției generale are obligația, conform normelor de protecția muncii în vigoare, să asigure prin bugetul propriu sumele necesare pentru asigurarea unor condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

(5) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, conducerea direcției generale are obligația de a asigura în mod gratuit următoarele:

- a) efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii la angajare, cât și la schimbarea locului de muncă;
- b) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);
- c) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturii de birou;
- d) echipamentul de protecția muncii necesar, atât pentru sezonul rece cât și pentru perioada de vară, pentru portari, paznici, electricieni, șoferi, instalatori, femei de serviciu și alt personal de deservire, prin procurarea de halate, uniforme, păslari, șube, pelerine, căciuli, echipamente electroizolante etc. suportate integral de către direcția generală.

(6) Direcția generală va asigura amenajarea și întreținerea corespunzătoare a instalațiilor de încălzire, a grupurilor sanitare, a instalațiilor sanitare etc.

Art. 67. Salariații au următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;
- b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;

- c) să utilizeze mijloacele de protecția muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;
- d) să anunțe în cel mai scurt timp Serviciul Administrativ Aprovizionare când observă o defecțiune la instalația electrică, de gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- e) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile special amenajate pentru fumat.

Art. 68. (1) Conducerea direcției generale va organiza la angajare și, ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile în care sunt angajați, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea medicală este gratuită și cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.

(3) Examinarea medicală a salariaților la angajare și ulterior o dată pe an se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de direcția generală și de Ministerul Sănătății și Familiei.

MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

Art. 69. Direcția generală va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, salariaților afectați de boală sau accident, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției și de pregătirea salariatului, cu acordul reprezentanților salariaților.

Art. 70. (1) De Paști și de Crăciun salariații direcției generale beneficiază de o primă de sărbători echivalentă cu salariul brut al fiecărui angajat, din luna anterioară sărbătorii.

(2) Aceste drepturi se plătesc salariaților care au desfășurat activitate cel puțin 6 luni în cadrul direcției anterior acordării acestor prime.

(3) Salariații care au desfășurat activitate mai mică de 6 luni anterioară plății, vor primi o sumă proporțională cu perioada de timp efectiv lucrată până în luna în care se efectuează plata.

Art. 71. Angajații direcției generale, beneficiază lunar de un spor de 15% din salariul de bază, pentru desfășurarea activității în condiții de încordare psihică deosebită, specifice personalului militarizat, în conformitate cu prevederile art. 8 din Hotărârii Guvernului României nr. 281/1993.

Art. 72. Se acordă un premiu salariaților pentru fiecare copil minor cu ocazia zilei de 1 iunie, al cărui cuantum se va stabili prin decizia directorului.

Art. 73. (1) În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de serviciu nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa salariatului în cauză.

(2) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani, salariații interesați pot beneficia de încă un an concediu fără plată. În perioada în care salariatul se află în concediul fără plată prevăzut anterior nu i se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane decât cu contract de muncă pe durată determinată.

Art. 74. Conducerea direcției nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 75. Stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii și buna funcționare a instituției vor fi stabilite de către reprezentanții salariaților.

Art. 76. 1) În cazul decesului salariatului, membrii familiei, care au, potrivit legii, dreptul la pensie de urmaș, primesc pe o perioadă de 3 luni echivalentul salariului de bază din ultima lună de activitate a salariatului decedat.

(2) În cazul în care decizia pentru pensia de urmaș nu a fost emisă din vina autorității sau a instituției publice în termen de 3 luni de la data decesului, aceasta va achita în continuare drepturile prevăzute la alin (1) până la emiterea deciziei pentru pensia de urmaș.

(3) În cazul decesului salariatului, urmare unui accident de muncă, ajutorul financiar prevăzut la art. (1) va fi în cuantumul a șase salarii de bază ale salariatului.

(4) În cazul decesului unei rude de gradul I sau soț/soție se acordă un ajutor financiar în limita a trei salarii medii pe economie.

MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art. 77. (1) Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile.

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

Art. 78. (1) La angajare femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea pe post și salariul se vor stabili în funcție de pregătire și competență. Criteriul sexului nu poate fi o piedică la promovare.

Art. 79. (1) Femeile gravide, începând cu luna a 5-a de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în deplasare în alte localități pentru o durată mai mare de 1 zi decât cu acordul lor.

Art. 80. Cu ocazia zilei de 8 Martie femeile din cadrul Direcției Generale, vor beneficia de o sumă al cărei quantum se va stabili prin decizia directorului general.

Art. 81. (1) În anumite situații, prevăzute de legislația în vigoare, femeile au dreptul cu fracțiune de normă de 6 sau 4 ore pe zi (dacă nu beneficiază de creșă sau cămin).

(2) Pentru cazurile în care femeile au în îngrijire copii în vârstă preșcolară, lucrul cu norma de 6 ore sau de 4 ore pe zi se va considera ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă, în condițiile legii.

Art. 82. Pentru femeile gravide, munca în timpul nopții este interzisă în direcția generală.

Art. 83. Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, în condițiile legii și ale contractului colectiv de muncă.

Art. 84. Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

Art. 85. (1) Este interzisă desfacerea contractului individual de muncă salariaților direcției generale în perioada cât se află în plata de asigurări sociale sau incapacitate temporară de muncă.

(2) Femeile cu copii în întreținere, precum și cele cu probleme sociale deosebite, la competență egală, vor fi protejate în cazul în care se propune reducerea de personal.

CAPITOLUL VII

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

Art. 86. (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încadrarea în funcție, de către director general, în baza unei decizii, aceasta făcându-se conform condițiilor stabilite de lege și cu respectarea prevederilor Contractului colectiv de muncă.

(2) Nu vor putea fi incluse în documentele de încadrare în funcție și contractele individuale, prevederi mai puțin avantajoase pentru salariați decât cele cuprinse în Contractul colectiv de muncă la nivel național.

(3) Decizia de angajare și contractul individual de muncă cuprind în mod obligatoriu cel puțin următoarele puncte:

- datele de identificare ale părților;
- durata contractului individual;
- drepturile salariatului;
- semnăturile de acceptare ale celor două părți (în cazul deciziei de angajare – semnătura salariatului în momentul aducerii la cunoștință).

(4) Decizia de angajare și contractul individual de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează, pe o perioadă nedeterminată sau determinată, în cazurile și modalitățile prevăzute de lege.

Art. 87. Angajarea și încadrarea personalului:

(1) Angajarea personalului se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului, numai pe criteriul aptitudinii și competenței profesionale, fără discriminări pe criterii de naționalitate, sex, convingeri politice, religioase, etc., pe bază de concurs (examen și interviu), potrivit legii competenței și a cerințelor specifice postului care urmează a fi ocupat.

(2) Persoanele angajate, debutanți în profesie, vor trece printr-o perioadă de probă care va fi, după caz, de până la 6 luni.

(3) După perioada de probă, la propunerea șefului ierarhic, vor fi trecute în gradul imediat următor. În cazul în care nu corespund, salariații respectivi li se vor desface contractele individuale de muncă, conform legislației în vigoare.

Art. 88. Promovarea salariaților:

(1) Promovarea în funcție a salariaților se face de către o comisie stabilită prin decizia conducătorului instituției.

(2) Promovările în funcție se vor face în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(3) Pentru fiecare persoană angajată, se constituie un dosar profesional, care va cuprinde toate actele care privesc situația sa profesională și disciplinară, înregistrate și enumerate cronologic.

(4) În dosarul profesional, ca și în orice document de serviciu care privește situația sa, este interzis să se facă referire

la opiniile sau activitățile politice, sindicale sau religioase ale celui în cauză.

(5) Fiecare angajat are dreptul să-și cunoască dosarul său profesional, instituția având obligația de a-i asigura exercitarea nestingherită a acestui drept.

(6) Delegarea unui salariat pe o funcție superioară se face cu acceptul acestuia și va fi retribuit corespunzător funcției pe care o exercită, dacă perioada depășește 30 de zile calendaristice, dar nu mai mult de 120 de zile, conform actelor normative în vigoare.

Art. 89. Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă se face în conformitate cu prevederile Codului Muncii, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL VIII

EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE ȘI PROMOVAREA SALARIAȚILOR

Art. 90. (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților direcției generale se va face în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(2) Salariații nemulțumiți de evaluarea performanțelor profesionale pot face contestație în termen de 5 zile de la data luării la cunoștință. Contestația va fi soluționată conform prevederilor legale.

Art. 91. Promovarea salariaților direcției generale se face potrivit dispozițiilor legale.

CAPITOLUL IX
RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A SALARIAȚILOR
DIRECȚIEI GENERALE

Art. 92. Încălcarea de către salariații direcției generale, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz.

Art. 93. (1) Încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de serviciu constituie abatere disciplinară și atrage sancționarea disciplinară a salariaților. Abaterile și sancțiunile disciplinare sunt cele prevăzute de legislația în vigoare.

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

(3) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 264 alin. (1) lit. a) din Codul muncii nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile. În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute mai sus fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile. În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea

toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este. Aplicarea sancțiunii disciplinare se face conform art. 268 din Codul muncii.

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

Art. 94. (1) Răspunderea contravențională a salariaților se angajează în cazul în care aceștia au săvârșit o contravenție în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

(2) Împotriva procesului-verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii salariatul se poate adresa cu plângere la instanța competentă.

Art. 95. Răspunderea civilă a salariaților se angajează:

a) pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului direcției;

b) pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce li s-au acordat necuvenit;

c) pentru daunele plătite de direcție, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Art. 96. Salariații răspund și pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul, potrivit legii penale.

Art. 97. Salariații recunosc dreptul directorului general de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii instituției.

CAPITOLUL X DISPOZIȚII FINALE

Art. 98. (1) Directorul general și reprezentanții salariaților, ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru salariați în general libertatea de opinie.

(2) Directorul general va adopta o poziție neutră și imparțială față de reprezentanții salariaților.

Art. 99. (1) Conducerea direcției generale ecunoaște dreptul reprezentanților salariaților de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

(2) Persoanele împuternicite de directorul general, precum și reprezentanții salariaților vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art. 100. Conducerea direcției generale și reprezentanții salariaților se vor informa reciproc, atunci când au cunoștință despre aceasta, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în modul de organizare a instituției, cu consecințe previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

Art. 101. Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

Art. 102. (1) Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin contractul colectiv de muncă.

(2) Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestuia.

Art. 103. (1) Prezentul contract colectiv de muncă va intra în vigoare la data înregistrării la Direcția de Muncă, Solidaritate Socială și Familie a Municipiului București și va fi adus la cunoștința salariaților prin afișarea în cadrul direcției generale, în locurile convenite cu reprezentanții salariaților.

(2) În cazul în care la data expirării prezentului Contract colectiv de muncă, bugetul local al Consiliului Local al Sectorului 1 nu este aprobat, prevederile Contractului se prelungesc până la intrarea în vigoare a noului buget local.

DIRECTOR GENERAL

ANDREI MIHAIL

REPREZENTANȚII

SALARIAȚIILOR,

IORDAN GABRIEL OVIDIU

MACOVEI GABRIELA

ZMARANDACHE DANIEL