

**CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1
POLIȚIA LOCALĂ A SECTORULUI 1**

Anexa nr. 1
ANEXA LA HOTĂRÂREA CONSILIULUI
LOCAL AL SECTORULUI 1
Nr. 155 29. MAI. 2019
PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ
MARIAN CEȘTEANU HEAGU

ACORD COLECTIV DE MUNCĂ

PĂRȚILE SEMNATARE

În conformitate cu dispozițiile:

- Legii poliției locale nr. 155/2010, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată(r2), cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă la elaborarea actelor normative, republicată (r2), cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 63/2010 pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, precum și pentru stabilirea unor măsuri financiare, aprobată prin Legea nr. 13/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- Regulamentului – Cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin Hotărârea Guvernului României nr.1332/2010;
- Legii cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
- Legii nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanței Guvernului României nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, aprobată prin Legea nr. 143/1994, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, modificată și completată;
- Hotărârii nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor;
- Ordonanței de Urgență nr. 90/2017 privind unele măsuri fiscal-bugetare, cu modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene;
- Hotărârii nr. 937/2018 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată;
- Hotărârii nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective;
- Legii nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase;
- Hotărârii nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală;
- Hotărârii nr. 751/2018 pentru stabilirea categoriilor de persoane cu handicap care beneficiază de un spor de 15% din salariul de bază/solda de funcție/salariul de funcție/indemnizația de încadrare;
- Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap;
- Legii nr. 129/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 102/2005 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale de Supraveghere a

Prelucrării Datelor cu Caracter Personal, precum și pentru abrogarea Legii nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date.

- Regulamentului UE 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date;
- Legii nr.210/1999 concediului paternal.

se încheie prezentul acord colectiv de muncă între cele două părți contractante:

Pe de o parte

- Poliția Locală Sector 1, reprezentată de domnul **DEACONU IONUȚ**, în calitate de Director General numit în funcția publică, în baza Dispoziției nr. 25/03.01.2019, emisă de Primarul Sectorului 1, numită în continuare Poliție Locală și

Pe de altă parte

- Organizația sindicală reprezentativă, Sindicatul Național „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1, în calitate de președinte

- **ANTON PETRU OTILIAN.**

REGULI COMUNE

1. Acordul colectiv de muncă, la nivel de instituție, cuprinde drepturile și obligațiile funcționarilor publici din cadrul Poliției Locale Sector 1 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 publici, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție și eliminarea conflictelor și preîntâmpinarea grevelor.

3. Acordul colectiv de muncă la nivelul Poliției Locale Sector 1 produce efecte pentru toți funcționarii publici din cadrul instituției cât și pentru cei noi 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). Prezentul Acord colectiv de muncă se încheie pe o durată de 1 an începând cu data de 15.02.2019.

(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 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 Acordului colectiv de muncă vor fi depuse de către reprezentanții funcționarilor la directorul general, iar de către directorul general la reprezentanții funcționarilor.

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

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 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 colectiv de muncă, a Regulamentului intern precum și a drepturilor și intereselor funcționarilor.

(2). La angajare și la stabilirea drepturilor individuale instituția 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 acordul colectiv 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 acorduri 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, instituția va asigura fondurile necesare, pe întreaga perioadă de valabilitate a acestuia.

CAPITOLUL II TIMPUL DE MUNCĂ

Art. 9. (1). Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână, astfel de luni până joi 08⁰⁰ - 16³⁰ și vineri 08⁰⁰ - 14⁰⁰. De la acest program conducerea instituției are dreptul de a deroga oricând și în mod permanent în funcție de situațiile care impun acest lucru.

(2). În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, conducerea instituției și reprezentanții salariaților vor purta negocieri pentru a stabili un program fix 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 48 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.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art. 11. (1). Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22⁰⁰ - 6⁰⁰.

Art. 12. Pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară numai pe timpul nopții, beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Art. 13. (1). Funcționarii care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de angajare și după aceea periodic.

(2). Funcționarii care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu acestea 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. 14. Salariata care alăptează, poate beneficia de reducerea programului de lucru 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. 15. (1). Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- Anul Nou – 1 și 2 ianuarie
- Ziua Unirii Principatelor Române - 24 ianuarie
- Vinerea Mare – o zi
- Sf Paști - prima și a doua zi de Paști
- Ziua Internațională a Muncii – 1 mai
- Prima și a doua zi de Rusalii
- Ziua copilului - 1 iunie
- Adormirea Maicii Domnului - 15 august
- Sf. Andrei – 30 noiembrie
- Ziua Națională a României – 1 decembrie
- Sărbătoarea Nașterii Domnului – 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 – sâmbata și duminica.

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

Art. 16. (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 prevăzută de lege.

(3). Efectuarea concediului de odihnă este obligatorie. Orice convenție prin care se renunță total sau parțial 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 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, instituția publică este obligată să acorde concediul de odihnă neefectuat, într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. 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, concediul de odihnă se poate plăti, în avans, de către 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;

c) când prezența funcționarului public la serviciu este cerută de nevoile instituției;

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

Art. 17. Funcționarul chemat în scris din concediu de către 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 afla 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. 18. În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași instituție, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.

Art. 19. 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 a anunța șeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu.

Art. 20. În cazul în care unui funcționar îi încetează raportul de serviciu din motive imputabile lui după efectuarea concediului, instituția va reține din ultimele drepturi bănești sumele cuvenite.

Art. 21. Funcționarii încadrați în grade de invaliditate au dreptul la un concediu suplimentar cu durata de 3 zile.

Art. 22. La plecarea în concediu de odihnă funcționarii au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

Art. 23. În afara concediului de odihnă, funcționarii au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

- decesul soției/soțului funcționarului public sau al unei rude de până la gradul II a funcționarului public ori a soției/soțului acestuia, inclusiv – 3 zile lucrătoare;
- căsătoria funcționarului – 5 zile lucrătoare;
- căsătoria unui copil a funcționarului – 3 zile lucrătoare;
- nașterea unui copil al funcționarului – 3 zile lucrătoare;
- concediu paternal – 5 zile lucrătoare;
- în cazul obținerii atestatului de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal se majorează cu 10 zile lucrătoare;
- chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) - 1 zi lucrătoare;

- donatorii de sânge – conform legii;
- control medical anual 1 zi lucrătoare.

Art. 24. Orice funcționar are dreptul la concediu fără plată, în condițiile prevăzute de lege, pentru rezolvarea unor situații personale.

Art. 25. Președintele organizației sindicale reprezentative la nivelul instituției are dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un număr de 3 zile destinate activității sindicale, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile. Zilele neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună nu pot fi reportate pentru luna următoare.

ÎNVOIRI

Art. 26. La cererea salariatului se acordă ore de învoire până la 1 zi în cursul unui an calendaristic, cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situații:

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite.

CAPITOLUL III SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art.27. (1) Pentru funcționari, drepturile salariale se acordă potrivit legislației în vigoare.

(2) Pentru munca prestată, funcționarii din cadrul Poliției Locale Sector 1 au dreptul la un salariu de bază corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației, vechimii în specialitate.

(3) Plata salariilor se face lunar în data de 12 ale lunii.

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

Art.28. Salariul de bază reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul plătit din fonduri publice, corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației, vechimii în specialitate, astfel cum este stabilită prin Hotărâre a Consiliului Local al Sectorului 1 al Municipiului București.

Art.29. Fiecărei funcții, fiecărei clase, fiecărui grad profesional îi corespund 5 gradații, corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă, cu excepția funcțiilor de conducere pentru care gradația este inclusă în salariul de bază.

(1) Avansarea în gradația imediat superioară se face la îndeplinirea condiției de vechime prevăzute de tranșele de vechime în muncă, în conformitate cu prevederile Legii cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(2) Tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele 5 gradații, precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora, calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condițiilor de trecere în gradație și incluse în acesta, sunt următoarele:

a) gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut pentru gradația 0 cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

b) gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut pentru gradația 1 cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

c) gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut pentru gradația 2 cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

d) gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut pentru gradația 3 cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;

e) gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut pentru gradația 4 cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

(3) Pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat în cadrul Poliției Locale Sector 1 pe funcții de același fel, inclusiv pentru personalul promovat în funcții sau în

grade profesionale, salarizarea se face la nivel de salarizare pentru funcții similare, stabilite prin Hotărâre a Consiliului Local al Sectorului 1 al Municipiului București.

Art.30. Persoanele care în conformitate cu certificatul de handicap, sunt încadrate în grad de handicap grav sau accentuat, de oricare tip prevăzut de art. 86 alin. (2) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, vor beneficia de un spor de 15% din salariul de bază/solda de funcție/salariul de funcție/indemnizația de încadrare, prevăzut la **art. 22** din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, conform Hotărârii nr. 751/2018.

Art.31. Toate drepturile bănești ale acestora se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale instituției.

Art.32. Poliția Locală Sector 1, 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 PERFEȚIONAREA PREGATIRII PROFESIONALE

Art.33. Părțile convin asupra necesității perfecționării pregătirii profesionale a tuturor categoriilor de funcționari.

Art.34. Identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională inițială, căile de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de către conducerea instituției. Cheltuielile pentru activitatea de formare profesională inițială a funcționarilor se suportă de instituție.

Art.35. În cazul în care un funcționar 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.36. Funcționarii care au încheiat un angajament în vederea formării profesionale, vor fi obligați să suporte contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare dacă părăsesc instituția din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor, cu excepția cazului în care se fac reduceri de personal.

Art.37. (1) Funcționarii instituției pot urma cursuri de specializare sau perfecționare, ori programe de specializare, în țară sau în străinătate, la propunerea conducerii instituției. Cei care urmează o formă de specializare sau 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 instituției sau Primăriei Sectorului 1, inclusiv în celelalte instituții subordonate.

(2) Rezultatele obținute la cursurile de perfecționare de către funcționarii instituției pot fi avute în vedere la evaluarea anuală a activității acestora.

CAPITOLUL V OBLIGAȚII ȘI RESPONSABILITĂȚI

Art.38. Funcționarii instituției 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.39. Funcționarii Poliției Locale 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.40. Funcționarii Poliției Locale 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.41. (1) Orice funcționar al instituției, indiferent de funcția publică pe care o ocupă, răspunde de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate, conform fișei postului.

(2) Funcționarul 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, funcționarul este obligat să o execute, cu excepția cazului în care aceasta este vădit ilegală. Funcționarul are îndatorirea să aducă la cunoștința superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția, astfel de situații.

(3) Personalul cu funcții de conducere răspunde pentru dispozițiile pe care le dă funcționarilor din subordine.

Art.42. Funcționarii instituției 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, precum și să prelucreze datele cu caracter personal conform prevederilor Regulamentului UE 2016/679.

Art.43. Funcționarilor instituției 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.44. Funcționarilor instituției le este interzis să primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor, ori să intervină pentru soluționarea acestor cereri.

Art.45. Funcționarii instituției au datoria să furnizeze publicului, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, informațiile de interes public cerute, dar numai cele care se referă la profilul sectorului în care își desfășoară activitatea.

Art.46. Funcționarii instituției 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.47. (1) Prin întregul lor comportament și prin ținută, funcționarii Poliției Locale 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.

(2) De asemenea, în timpul serviciului funcționarii sunt obligați să poarte ținuta de serviciu prevăzută de lege sau în caz contrar să aibă o ținută decentă.

CAPITOLUL VI

CONDIȚIILE DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art.48. 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.49. Conducerea Poliției Locale Sector 1 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 aceștia. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară, potrivit organigramei.

Art.50. (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 funcționar se întocmește de către 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 funcționarilor. Conducerea Poliției Locale Sector 1 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 instituției, cât și de reprezentanții funcționarilor. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază.

(5) Conducerea Poliției Locale Sector 1 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.51. (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale și locuri de muncă cu condiții deosebite sau periculoase, stabilite potrivit reglementărilor legale.

(2) Locurile de muncă cu condiții deosebite stabilite la nivelul instituției sunt cele vătămătoare sau periculoase. Acestea vor fi stabilite de către organele abilitate în acest sens conform Hotărârii Guvernului nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală.

Art.52. 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.53. În funcție de numărul de personal și structura stabilită, conducerea Poliției Locale Sector 1 are obligația să asigure bunurile și condițiile necesare (spațiu, mobilier, birotică, aparatură, consumabile, materiale igienico-sanitare) pentru buna desfășurare a activității.

Art.54. Având în vedere prevederile art. 35¹ din Legea nr. 155/2010, republicată, coroborat cu dispozițiile Ordonanței Guvernului României nr. 26/1994 privind drepturile de hrană în timp de pace ale personalului din sectorul de apărare națională și ordine publică, republicată, cu modificările și completările ulterioare, funcționarii din cadrul Poliției Locale vor beneficia de normă de hrană în cuantum de 25 lei/zi conform Anexei nr.1 din O.G.R nr. 26/1994, Norma nr.1 cu încadrarea în cheltuielile aprobate prin bugetul general centralizat pe anul 2019.

Art.55. Având în vedere prevederile art. 35¹ din Legea nr. 155/2010, republicată, coroborat cu dispozițiile Ordonanței Guvernului României nr. 26/1994 privind drepturile de hrană în timp de pace ale personalului din sectorul de apărare națională și ordine publică, republicată, cu modificările și completările ulterioare, polițiștii locali din cadrul Poliției Locale vor beneficia de normă de hrană în cuantum de 32 lei/zi conform Anexei nr.1 din O.G.R nr. 26/1994, Norma nr.6 și normă suplimentară pentru personalul poliției locale în activitate care lucrează în ture sau schimburi în cuantum de 5 lei/zi conform Anexei nr.1 din O.G.R nr. 26/1994, Norma nr.12 B, cu încadrarea în cheltuielile aprobate prin bugetul general centralizat pe anul 2019.

Art.56.(1) Conducerea Poliției Locale Sector 1 are obligația să asigure funcționarilor protecție împotriva amenințărilor, calomniilor, violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta.

(2) În conformitate cu prevederile H.G. nr. 569/2017 locurile de muncă, categoriile de personal și stabilirea concretă, de la caz la caz, a sporurilor pentru personalul din cadrul Poliției Locale Sector 1 care își desfășoară activitatea în condiții periculoase sau vătămătoare se aprobă de Primarul Sectorului 1, în calitate de ordonator principal de credite, la propunerea structurii cu atribuții în domeniul resurselor umane din cadrul Poliției Locale Sector 1, cu

consultarea sindicatelor sau a reprezentanților salariaților, după caz, cu respectarea următoarelor limite:

a) Spor de până la 15% din salariul de bază pentru personalul din cadrul Poliției Locale Sector 1 care își desfășoară activitatea sub influența a 4 factori de risc din cei prevăzuți la art. 4 din regulamentul aprobat prin H.G. nr. 569/2017.

b) Spor de până la 10% din salariul de bază pentru personalul din cadrul Poliției Locale Sector 1 care își desfășoară activitatea sub influența a 3 factori de risc din cei prevăzuți la art. 4 din regulamentul aprobat prin H.G. nr. 569/2017.

c) Spor de până la 5% din salariul de bază pentru personalul din cadrul Poliției Locale Sector 1 care își desfășoară activitatea sub influența a 2 factori de risc din cei prevăzuți la art. 4 din regulamentul aprobat prin H.G. nr. 569/2017.

(3) Sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă, în limitele prevăzute la alin. (2), se acordă cu respectarea prevederilor art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice și cu încadrarea în sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal din bugetul general centralizat pe anul 2019.”

Art.57. Poliția Locală 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, în condițiile stabilite de legislația specifică în vigoare.

PROTECȚIA MUNCII

Art.58. (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 funcționari.

(2) Conducerea instituției va lua măsurile prevăzute de Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

(3) Poliția Locală Sector 1 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 instituției 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 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) examinarea medicală de medicina muncii.

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

Art. 59. 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 Logistic și Urmărire Contracte când observă o defecțiune la instalația electrică, de gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii.

Art.60. (1) Conducerea instituției 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 agreeate de instituție și acreditate de Ministerul Sănătății.

(4) Examinarea psihologica de la angajare și periodica se face de către specialistii Politiei Locale Sector 1.

MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ SI ASISTENȚĂ JURIDICĂ

Art.61. (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 funcționarului în cauză.

(2) Raportul de serviciu se suspendă de drept în perioada concediilor pentru incapacitate temporară de muncă, în condițiile legii;

Art.62. 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 neoperative.

Art.63. Măsurile privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii și buna funcționare a instituției vor fi stabilite de comisia paritară.

Art.64. În afara drepturilor salariale, polițistul local mai are dreptul și la:

- a) decontarea cheltuielilor de transport în cazul deplasării în interesul serviciului;
- b) încadrarea activității în condiții deosebite, speciale sau alte condiții de muncă, potrivit legii;
- c) suportarea de către unitatea administrativ-teritorială a sumelor necesare asigurării asistentei juridice a polițistului, pentru fapte săvârșite de acesta în exercitarea, potrivit legii, a atribuțiilor de serviciu, în condițiile stabilite prin regulamentul de organizare și funcționare a poliției locale.

d) în cazul decesului unui polițist local în timpul serviciului, din bugetul local al unității administrativ-teritoriale în care a funcționat, se acordă familiei acestuia sau persoanei care a suportat cheltuielile ocazionate de deces, după caz, un ajutor suplimentar de deces egal cu trei salarii de bază avute la data decesului.

- Acordarea drepturilor menționate, se face în conformitate cu prevederile art.35 din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale aprobat prin H.G. nr.1332/2010 și art.65-70 din Legea poliției locale nr. 155/2010.

- Referitor la modalitatea de acordare a asistenței juridice și cuantumul acesteia pentru polițistul local pentru fapte săvârșite de acesta în exercitarea, potrivit legii, a atribuțiilor de serviciu, acestea se vor realiza potrivit regulamentului aprobat prin hotărârile consiliului local.

MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art.65. (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.66. (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.67. (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.68. (1) În anumite situații, prevăzute de legislația în vigoare, femeile au dreptul la o 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 de 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.69. Pentru femeile gravide, munca în timpul nopții este interzisă în institutie.

Art.70. Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru creșterea copiilor, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, acordate în condițiile legii și ale Acordului colectiv de muncă.

Art.71. Reluarea activității femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

Art.72. (1) Este interzisă încetarea/modificarea raporturilor de serviciu a funcționarilor pe 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 RAPORTURILE DE SERVICIU ALE FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Art.73.(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 realizându-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 următoarele puncte:

- datele de identificare ale părților;
- temeiurile legale de emitere;
- perioada raporturilor de serviciu;
- structura/postul în care este numit;
- funcția în care este numit;
- drepturile salariale ale funcționarului;
- structurile care pun în aplicare decizia în cauză;
- semnăturile de aprobare;

(4) Decizia de numire se încheie pe o perioadă nedeterminată sau determinată, în cazurile și modalitățile prevăzute de lege.

(5) Fișa postului semnată de luare la cunoștință de către funcționar va constitui anexă la decizia de numire.

Art.74.(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 stagi, 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.61 alin.(1) lit.a) 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) Conform art.61 alin.(2) în cazul prevăzut la lit.b) din Legea nr.188/1999 perioada de stagi nu constituie vechime necesară pentru ocuparea unei funcții publice.

Art.75.(1) În carieră, funcționarul public beneficiază de dreptul de a promova în funcția publică.

(2) Promovarea este modalitatea de dezvoltare a carierei prin ocuparea unei funcții publice superioare. Promovarea într-o funcție publică de conducere vacantă se face prin concurs sau examen. Promovarea concretă în grad/clasă 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 nestingerită a acestui drept.

Art.76. Modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu ale funcționarilor se face în conformitate cu dispozițiile Legii 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 PROFESIONALE SUPERIOARE

Art.77. (1) 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 și Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată(2), cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL IX

RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A FUNCȚIONARILOR POLIȚIEI LOCALE

A SECTORULUI 1

Art.78. Încălcarea de către funcționarii instituției, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz, în condițiile legii.

Art.79. (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 2 ani de la data săvârșirii abaterilor.

(5) Sancțiunea disciplinară prevăzută la art.77 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.77 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 sancțiune 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.80.(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 judecătoria.

Art.81. Răspunderea civilă a funcționarilor publici se angajează:

- a) pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului instituției;
- b) pentru nerestituirea în termen 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.82. Funcționarii răspund și pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul, potrivit legii penale.

Art.83. 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.84. (1) Directorul general, pe de o parte și reprezentanții funcționarilor, 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 publici.

Art.85.(1) Conducerea Poliției Locale Sector 1 recunoaște dreptul reprezentanților funcționarilor 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 vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile funcționarilor prevăzute în Acordul colectiv de muncă.

Art.86. Conducerea instituției, pe de o parte și reprezentanții funcționarilor, 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.87. Executarea Acordului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

Art.88.(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.89. 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.

Art.90. Prezentul Acord Colectiv de Muncă s-a încheiat în 4 exemplare originale.



Director General, reprezentant legal al Poliției Locale Sector 1

DEACONU IONUȚ

Avizează pentru legalitate

Șef Serviciu Juridic, Proceduri, Managementul Calității

CÎMPEANU ANDRA LAVINIA

**Președinte organizație sindicală reprezentativă, Sindicatul Național „Pro Lex” –
reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției
Locale Sector 1**

ANTON PETRU OTILIAN





CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

PĂRȚILE SEMNATARE

În conformitate cu dispozițiile:

- Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, Procedura Internă privind organizarea și desfășurarea examenului de promovare a personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1, aprobată prin Decizia nr.1216/25.07.2018 emis[de directorul general, precum și Regulamentul privind stabilirea criteriilor și modul de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale a personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1.
- Legii poliției locale nr. 155/2010, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 63/2010 pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, precum și pentru stabilirea unor măsuri financiare, aprobată prin Legea nr. 13/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă la elaborarea actelor normative, republicată(r2), cu modificările și completările ulterioare;
- Regulamentului – Cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin Hotărârea Guvernului României nr.1332/2010;
- Legii cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
- Legii nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanței Guvernului României nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, modificată și completată;
- Hotărârii nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor;
- Ordonanței de urgență nr. 90/2017 privind unele măsuri fiscale-bugetare, cu modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene;
- Hotărârii nr. 937/2018 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată;
- Legii nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase;
- Hotărârii nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală;

- Hotărâri nr. 751/2018 pentru stabilirea categoriilor de persoane cu handicap care beneficiază de un spor de 15% din salariul de bază/solda de funcție/salariul de funcție/indemnizația de încadrare;
- Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap;
- Legii nr. 129/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 102/2005 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal, precum și pentru abrogarea Legii nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date.
- Regulamentului UE 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date;
- Legii nr.210/1999 concediului paternal.

se încheie prezentul contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

Pe de o parte

- Poliția Locală Sector 1, reprezentată de domnul **DEACONU IONUȚ**, în calitate de Director General numit în funcția publică, în baza Dispoziției nr. 25/03.01.2019, emisă de Primarul Sectorului 1, numită în continuare Poliție Locală și

Pe de altă parte

- Organizația sindicală reprezentativă, Sindicatul Național „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1, în calitate de președinte

- **ANTON PETRU OTILIAN.**

REGULI COMUNE

1. 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 și preîntâmpinarea grevelor.

2. Contractul colectiv de muncă la nivelul Poliției Locale Sector 1 produce efecte pentru toți salariații angajați cu contract individual de muncă din cadrul instituției cât și pentru cei noi angajați.

3. În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, 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 Inspectoratul Teritorial de Muncă 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 reprezentanții salariaților la directorul general, iar de către directorul general la reprezentanții salariaților.

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

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 reglementări legale mai favorabile.

(2). În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract colectiv de muncă, intervin reglementări 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 intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

(2). La angajare și la stabilirea drepturilor individuale instituția 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 alte contracte 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, instituția va asigura fondurile necesare, pe întreaga perioadă de valabilitate a acestuia.

CAPITOLUL II TIMPUL DE MUNCĂ

Art. 9. (1). Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână, astfel: de luni până joi 08⁰⁰ - 16³⁰ și vineri 08⁰⁰ - 14⁰⁰. De la acest program conducerea instituției are dreptul de a deroga oricând și în mod permanent în funcție de situațiile care impun acest lucru.

(2). În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, conducerea instituției și reprezentanții salariaților vor purta negocieri pentru a stabili un program fix 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 48 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 salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art. 11. (1). Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22⁰⁰ - 6⁰⁰.

Art. 12. Pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară numai pe timpul nopții, beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Art. 13. (1). Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit la angajare și după aceea periodic.

(2). Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu acestea 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. 14. Salariata care alăptează, poate beneficia de reducerea programului de lucru 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. 15. (1). Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- Anul Nou – 1 și 2 ianuarie
- Ziua Unirii Principatelor Române - 24 ianuarie
- Vinerea Mare – o zi
- Sf. Paști - prima și a doua zi de Paști
- Ziua Internațională a Muncii – 1 mai
- Prima și a doua zi de Rusalii
- Ziua copilului - 1 iunie
- Adormirea Maicii Domnului - 15 august
- Sf. Andrei – 30 noiembrie
- Ziua Națională a României – 1 decembrie
- Sărbătoarea Nașterii Domnului – 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 – sâmbata și duminica.

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

Art. 16. (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, iar durata acestuia este prevăzută de lege.

(3). Efectuarea concediului de odihnă este obligatorie. Orice convenție prin care se renunță total sau parțial 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 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 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, instituția publică este obligată să acorde concediul de odihnă neefectuat, într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării Contractului individual de muncă al salariatului.

(6). La cererea salariatului, concediul de odihnă se poate plăti, în avans, de către 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;

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

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

Art. 17. Salariatul chemat în scris din concediu de către 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 afla 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. 18. În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași instituție, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.

Art. 19. 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. 20. În cazul în care unui salariat îi încetează contractul individual de muncă din motive imputabile lui după efectuarea concediului, instituția va reține din ultimele drepturi bănești sumele cuvenite.

Art. 21. Salariații încadrați în grade de invaliditate au dreptul la un concediu suplimentar cu durata de 3 zile.

Art. 22. La plecarea în concediu de odihnă salariații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

Art. 23. În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

- decesul soției/soțului funcționarului public sau al unei rude de până la gradul II a funcționarului public ori a soției/soțului acestuia, inclusiv – 3 zile lucrătoare;

- căsătoria funcționarului – 5 zile lucrătoare;
- căsătoria unui copil a funcționarului – 3 zile lucrătoare;
- nașterea unui copil al funcționarului – 3 zile lucrătoare;
- concediu paternal – 5 zile lucrătoare;
- în cazul obținerii atestatului de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal se majorează cu 10 zile lucrătoare;
- chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) - 1 zi lucrătoare;
- donatorii de sânge – conform legii;
- control medical anual 1 zi lucrătoare.

Art. 24. Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, în condițiile prevăzute de lege, pentru rezolvarea unor situații personale.

Art. 25. Președintele organizației sindicale reprezentative la nivelul instituției are dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un număr de 3 zile destinate activității sindicale, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile. Zilele neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună nu pot fi reportate pentru luna următoare.

ÎNVOIRI

Art. 26. La cererea salariatului se acordă ore de învoire până la 1 zi în cursul unui an calendaristic, cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situații:

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite.

CAPITOLUL III SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art.27. (1) Pentru salariații contractuali, drepturile salariale se acordă potrivit legislației în vigoare.

(2) Pentru munca prestată, salariații din cadrul Poliției Locale Sector 1 au dreptul la un salariu de bază corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației, vechimii în specialitate.

(3) Plata salariilor se face lunar în data de 12 ale lunii.

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

Art.28. Salariul de bază reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul plătit din fonduri publice, corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației, vechimii în specialitate, astfel cum este stabilită prin Hotărâre a Consiliului Local al Sectorului 1 al Municipiului București.

Art.29. Fiecărei funcții, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 5 gradații, corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă, cu excepția funcțiilor de conducere pentru care gradația este inclusă în salariul de bază.

(1) Avansarea în gradația imediat superioară se face la îndeplinirea condiției de vechime prevăzute de tranșele de vechime în muncă, în conformitate cu prevederile Legii cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(2) Tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele 5 gradații, precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora, calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condițiilor de trecere în gradație și incluse în acesta, sunt următoarele:

a) gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut pentru gradația 0 cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

- b) gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut pentru gradația 1 cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- c) gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut pentru gradația 2 cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- d) gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut pentru gradația 3 cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;
- e) gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut pentru gradația 4 cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

(3) Pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat în cadrul Poliției Locale Sector 1 pe funcții de același fel, inclusiv pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale, salarizarea se face la nivel de salarizare pentru funcții similare, stabilite prin Hotărâre a Consiliului Local al Sectorului 1 al Municipiului București.

Art.30. Persoanele care în conformitate cu certificatul de handicap, sunt încadrate în grad de handicap grav sau accentuat, de oricare tip prevăzut de art. 86 alin. (2) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, vor beneficia de un spor de 15% din salariul de bază/solda de funcție/salariul de funcție/indemnizația de încadrare, prevăzut la **art. 22** din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, conform Hotărârii nr. 751/2018.

Art.31. Toate drepturile bănești ale acestora se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale instituției.

Art.32. Poliția Locală Sector 1, 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 PERFECTIONAREA PREGATIRII PROFESIONALE

Art.33. Părțile convin asupra necesității perfecționării pregătirii profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

Art.34. Identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de către conducerea instituției. Cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de instituție.

Art.35. 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.36. Salariații vor fi obligați să suporte contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, cu excepția cazului în care se fac reduceri de personal, dacă părăsesc instituția din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

Art.37. (1) Salariații instituției pot urma cursuri de specializare sau perfecționare, ori programe de specializare, în țară sau în străinătate, la propunerea conducerii instituției. Cei care urmează o formă de specializare sau 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 instituției sau Primăriei Sectorului 1, inclusiv în celelalte instituții subordonate.

(2) Rezultatele obținute la cursurile de perfecționare de către salariații instituției pot fi avute în vedere la evaluarea anuală a activității acestora.

CAPITOLUL V OBLIGAȚII ȘI RESPONSABILITĂȚI

Art.38. Salariații instituției 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.39. Salariații Poliției Locale 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.40. Salariații Poliției Locale 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.41. (1) Orice salariat al instituției, indiferent de funcția publică 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 vădit ilegală. Salariatul are îndatorirea să aducă la cunoștința superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția, astfel de situații.

(3) Personalul cu funcții de conducere răspunde pentru dispozițiile pe care le dă salariaților din subordine.

Art.42. Salariații instituției 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, precum și să prelucreze datele cu caracter personal conform prevederilor Regulamentului UE 2016/679.

Art.43. Salariaților instituției 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.44. Salariaților instituției le este interzis să primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor, ori să intervină pentru soluționarea acestor cereri.

Art.45. Salariații instituției 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.46. Salariații instituției 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.47. Prin întregul lor comportament și prin ținută, salariații Poliției Locale Sector 1 sunt obligați poarte o ținută decentă 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.48. 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.49. Conducerea Poliției Locale 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 aceștia. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară, potrivit organigramei.

Art.50. (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 către 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 lor. Conducerea Poliției Locale 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 Poliției Locale 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.51. (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale și locuri de muncă cu condiții deosebite sau periculoase, stabilite potrivit reglementărilor legale.

(2) Locurile de muncă cu condiții deosebite stabilite la nivelul instituției sunt cele vătămătoare sau periculoase. Acestea vor fi stabilite de către organele abilitate în acest sens conform Hotărârii nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală.

Art.52. 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.53. În funcție de numărul de personal și structura stabilită, conducerea Poliției Locale Sector 1 are obligația să asigure bunurile și condițiile necesare (spațiu, mobilier, birotică, aparatură, consumabile, materiale igienico-sanitare,) pentru buna desfășurare a activității.

Art.54. Având în vedere prevederile art. 35¹ din Legea nr. 155/2010, republicată, coroborat cu dispozițiile Ordonanței Guvernului României nr. 26/1994 privind drepturile de hrană în timp de pace ale personalului din sectorul de apărare națională și ordine publică, republicată, cu modificările și completările ulterioare, personalul contractual din cadrul Poliției Locale va beneficia de normă de hrană în cuantum de 25 lei/zi conform Anexei nr.1 din O.G.R nr. 26/1994, Norma nr.1, cu încadrarea în cheltuielile aprobate prin bugetul general centralizat pe anul 2019.

Art.55.(1) Conducerea Poliției Locale 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.

(2) În conformitate cu prevederile H.G. nr. 569/2017 locurile de muncă, categoriile de personal și stabilirea concretă, de la caz la caz, a sporurilor pentru personalul din cadrul Poliției Locale Sector 1 care își desfășoară activitatea în condiții periculoase sau vătămătoare

se aprobă de Primarul Sectorului 1, în calitate de ordonator principal de credite, la propunerea structurii cu atribuții în domeniul resurselor umane din cadrul Poliției Locale Sector 1, cu consultarea sindicatelor sau a reprezentanților salariaților, după caz, cu respectarea următoarelor limite:

a) Spor de până la 15% din salariul de bază pentru personalul din cadrul Poliției Locale Sector 1 care își desfășoară activitatea sub influența a 4 factori de risc din cei prevăzuți la art. 4 din regulamentul aprobat prin H.G. nr. 569/2017.

b) Spor de până la 10% din salariul de bază pentru personalul din cadrul Poliției Locale Sector 1 care își desfășoară activitatea sub influența a 3 factori de risc din cei prevăzuți la art. 4 din regulamentul aprobat prin H.G. nr. 569/2017.

c) Spor de până la 5% din salariul de bază pentru personalul din cadrul Poliției Locale Sector 1 care își desfășoară activitatea sub influența a 2 factori de risc din cei prevăzuți la art. 4 din regulamentul aprobat prin H.G. nr. 569/2017.

(3) Sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă, în limitele prevăzute la alin. (2), se acordă cu respectarea prevederilor art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice și cu încadrarea în sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal din bugetul general centralizat pe anul 2019.”

Art.56. Poliția Locală 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, în condițiile stabilite de legislația specifică în vigoare.

PROTECȚIA MUNCII

Art.57. (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 nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

(3) Poliția Locală Sector 1 va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de protecție a muncii.

(4) Conducerea instituției 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 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) examinarea medicală de medicina muncii;

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

Art. 58. 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 Logistic și Urmărire Contracte când observă o defecțiune la instalația electrică, de gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii.

Art.59. (1) Conducerea instituției 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 psihologica de la angajare și periodică se face de către specialistii Poliției Locale Sector 1.

(4) Examinarea medicală a salariaților la angajare și ulterior, o dată pe an, se face de către unitățile sanitare de specialitate agreate de instituție și acreditate de Ministerul Sănătății.

MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ SI ASISTENȚĂ JURIDICĂ

Art.60. (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) Raportul de serviciu se suspendă de drept în perioada concediilor pentru incapacitate temporară de muncă, în condițiile legii;

Art.61. 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 neoperative.

Art.62. Măsurile privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii și buna funcționare a instituției vor fi stabilite de comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art.63. În afara drepturilor salariale, personalul contractual mai are dreptul și la:

a) decontarea cheltuielilor de transport în cazul deplasării în interesul serviciului;

b) încadrarea activității în condiții deosebite, speciale sau alte condiții de muncă, potrivit legii;

c) în cazul decesului unui salariat în timpul serviciului, din bugetul local al unității administrativ-teritoriale în care a funcționat, se acordă familiei acestuia sau persoanei care a suportat cheltuielile ocazionate de deces, după caz, un ajutor suplimentar de deces egal cu trei salarii de bază avute la data decesului.

MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art.64. (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.65. (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.66.(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.67.(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 de 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.68. Pentru femeile gravide, munca în timpul nopții este interzisă în instituție.

Art.69. Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru creșterea copiilor, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, acordate în condițiile legii și ale Contractul colectiv de muncă.

Art.70. Reluarea activității femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

Art.71. (1) Este interzisă desfacerea Contractului de muncă al salariaților pe 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 DE MUNCĂ**

Art.72.(1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încadrare în funcție, de către directorul 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 angajare în funcție, prevederi mai puțin avantajoase pentru salariați decât cele cuprinse în Contractul Colectiv de Muncă.

(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 și obligațiile salariatului;
- fișa postului - anexă
- semnăturile de acceptare ale celor două părți;

(4) Decizia de angajare și contractul individual de muncă se încheie în 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.73.(1) Angajarea și încadrarea 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 superior. În cazul în care nu corespund, salariaților respectivi li se vor desface contractele individuale de muncă, conform legislației în vigoare.

Art.74. Promovarea salariaților:

(1) Promovările în funcție se vor face în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(2) Pentru fiecare persoană angajată, se constituie un dosar de personal, care va cuprinde toate actele care privesc situația sa profesională și disciplinară.

(3) În dosarul de personal, ca și în orice document de serviciu care privește situația sa socioprofesională, este interzis să se facă referire la opiniile sau activitățile politice, sindicale sau religioase ale celui în cauză.

(4) Fiecare angajat are dreptul să-și cunoască dosarul său personal, instituția având obligația de a-i asigura exercitarea nestingherită a acestui drept.

Art.75. 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.76.(1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților instituției 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.

CAPITOLUL IX RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A SALARIAȚILOR POLIȚIEI LOCALE

Art.77. Încălcarea de către salariații instituției, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz, conform legislației în vigoare.

Art.78. (1) Încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de serviciu constituie abatere disciplinară și atrage sancționarea disciplinară a salariaților.

(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.248 alin.(1) lit.a) din Codul Muncii, republicat, 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.247-252 din Codul Muncii, republicat.

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

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

Art.80. Răspunderea civilă a salariaților se angajează:

- a) pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului instituției;
- b) pentru nerestituirea în termen 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.81. Salariații răspund și pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul, potrivit legii penale.

Art.82. 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.83. (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.84.(1) Conducerea Poliției Locale Sector 1 recunoaște 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.85. Conducerea instituției, pe de o parte și reprezentanții salariaților, 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 salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor reducerilor de personal determinate de aceste modificări.

Art.86. Executarea Contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

Art.87. (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.88. 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.

Art.89. Prezentul Contract Colectiv de Muncă s-a încheiat în 4 exemplare originale.

Director General, reprezentant legal al Poliției Locale Sector 1



DEACONU IONUȚ

Avizează pentru legalitate
Şef Serviciu Juridic, Proceduri, Managementul Calităţii
CÎMPEANU ANDRA LAVINIA

Preşedinte organizaţie sindicală reprezentativă, Sindicatul Naţional „Pro Lex” –
reprezentant al funcţionarilor publici şi al personalului contractual din cadrul Poliţiei
Locale Sector 1

ANTON PETRU OTILIAN