

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind aprobarea prevederilor Acordului colectiv de muncă și ale Contractului colectiv de muncă încheiate la nivelul Poliției Locale a Sectorului 1 și împuternicirea Directorului General al Poliției Locale a Sectorului 1, a reprezentanților funcționarilor publici și a reprezentanților personalului contractual ai Poliției Locale a Sectorului 1 de a semna Acordul colectiv de muncă, respectiv Contractul colectiv de muncă

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1, precum și Raportul de specialitate întocmit de Poliția Locală a Sectorului 1;

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1, precum și Raportul de specialitate întocmit de Poliția Locală a Sectorului 1;

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

În conformitate cu prevederile Legii nr. 24/2000 privind Normele de tehnică legislativă la elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Luând în considerare prevederile Legii nr. 155/2010 a Poliției Locale, cu modificările și completările ulterioare;

Ținând seama de prevederile Legii nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată (2), cu modificările și completările ulterioare;

Văzând prevederile art.67 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

În concordanță cu prevederile Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată;

Văzând prevederile Hotărârii Guvernului României nr. 1332/2010 privind Regulamentul – cadru de organizare și funcționare a poliției locale;

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

În temeiul prevederilor Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;

Având în vedere prevederile Hotărârii Consiliului Local Sector 1 nr. 7/31.01.2011 privind reorganizarea Direcției Generale de Servicii Comunitare Sector 1 în Poliția Locală a Sectorului 1 și aprobarea Organigramei, Statului de funcții și Regulamentului de organizare și funcționare ale Poliției Locale a Sectorului 1;

Ținând seama de Procesul verbal privind negocierea Acordului colectiv de muncă la nivelul Poliției Locale a Sectorului 1, respectiv Procesul verbal privind negocierea Contractului colectiv de muncă la nivelul Poliției Locale a Sectorului 1, încheiate în data de 29.05.2017, 11.06.2017;

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

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRĂȘTE:

Art.1. (1). Se aprobă prevederile Acordului colectiv de muncă și ale Contractului colectiv de muncă la nivelul Poliției Locale a Sectorului 1.

(2). Se împuternicește Directorul General al Poliției Locale a Sectorului 1, reprezentanții funcționarilor publici și reprezentanții personalului contractual ai Poliției Locale a Sectorului 1, să semneze Acordul colectiv de muncă și Contractul colectiv de muncă, conform Anexei nr. 1 și Anexei nr. 2, care fac parte integrantă din prezenta hotărâre.

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

Art. 2. (1). Prevederile Acordului colectiv de muncă și ale Contractului colectiv de muncă, aprobate potrivit prezentei hotărâri se aplică de la data semnării de către parti, respectiv de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București.

(2). La datele prevăzute la alin. (1) Acordul colectiv de muncă și Contractul colectiv de muncă aprobate prin Hotărârea Consiliului Local al Sectorului 1 nr. 5/2017 își încetează aplicabilitatea.

Art. 3. (1) Prezenta hotărâre a fost redactată în trei exemplare originale, din care un exemplar pentru Agenția pentru Prestații Sociale a Municipiului București.

(2) Anexa nr.1 la prezenta hotărâre a fost redactată în 3 exemplare originale.

(3) Anexa nr.2 la prezenta hotărâre a fost redactată în 3 exemplare originale

Art.4. (1) Primarul Sectorului 1 al Municipiului București, Poliția Locală a Sectorului 1 și Direcția Management Resurse Umane din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1 vor aduce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

(2) Serviciul Secretariat General, Audiențe va asigura comunicarea prezentei hotărâri entităților menționate la alin. (1) , precum și Instituției Prefectului Municipiului București.

PREȘEDINTE DE SEDINȚĂ,

**CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR**



MUNICIPIUL BUCUREȘTI
SECTORUL 1

www.primariasector1.ro



POLITIA LOCALĂ SECTOR 1

Număr de operator date cu caracter personal 3300 / 2008

Nr. 1120 / 14.01.2018

RAPORT DE SPECIALITATE

În conformitate cu dispozițiile:

- Legii nr.155/2010 a Poliției Locale;
- Legii nr.188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată (2), cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr.53/2003 privind Codul Muncii, republicată;
- Legii nr.24/2000 privind Normele de tehnică legislativă la elaborarea actelor normative, 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 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;
- Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
- Legii nr. 62/2011 a dialogului social;
- 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;
- Hotărârea Guvernului României nr. 196/2005 privind aprobarea Strategiei Ministerului Administrației și Internelor de realizare a ordinii și siguranței publice, pentru creșterea siguranței cetățeanului și prevenirea criminalității stradale;
- Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, modificată și completată;

Str. Prometeu nr.26, Sector 1



Politia Locala Sector 1
a fost certificata ISO
9001 privind sistemul de
management al calitatii
in conformitate cu cerinta
organismului acreditat
pentru certificarea
sistemelor de management
al calitatii InterConformity
SR EN ISO 9001:2008

Tel.Centrală : 021-232.66.35 Tel.Fax : 021-232.54.59
Dispecerat : Tel 021-232.76.56 Fax : 021-232.28.87
Telefonul Cetățeanului : 021-9540
www.politialocalasector1.ro
contact@politialocalasector1.ro

- Ordonanței de urgență nr. 79/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal;
- Ordonanței de urgență nr. 82/2017 pentru modificarea și completarea unor acte normative;
- Hotărârii nr. 846/2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată;

Ținând cont de faptul că la data de 15.02.2018 expiră valabilitatea Acordului Colectiv de Muncă și a Contractului Colectiv de Muncă pentru anul 2017 propunem spre aprobare noul Acord Colectiv de Muncă și noul Contract Colectiv de Muncă, cu valabilitatea de un an de la data de 16.02.2018.

Ca urmare a argumentelor de mai sus, considerăm oportună promovarea acestui proiect de hotărâre privind Acordul Colectiv de Muncă și Contractul Colectiv de Muncă al Poliției Locale Sector 1.

DIRECTOR GENERAL,

SORIN BALOI



AVIZAT

Conform prevederilor art. 44 din Legea 215/2001, a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare

Direcția/Serviciul.....

Nr. înregistrare Direcția/Serviciul.....

Semnătura

SECTORUL 1 AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

EXPUNERE DE MOTIVE

În conformitate cu dispozițiile:

- Legii nr.155/2010 a Poliției Locale;
- Legii nr.188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată (2), cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr.53/2003 privind Codul Muncii, republicată;
- Legii nr.24/2000 privind Normele de tehnică legislativă la elaborarea actelor normative, 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 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;
- Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
- Legii nr. 62/2011 a dialogului social;
- 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;
- Hotărârea Guvernului României nr. 196/2005 privind aprobarea Strategiei Ministerului Administrației și Internelor de realizare a ordinii și siguranței publice, pentru creșterea siguranței cetățeanului și prevenirea criminalității stradale;
- Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, modificată și completată;
- Ordonanței de urgență nr. 79/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal;
- Ordonanței de urgență nr. 82/2017 pentru modificarea și completarea unor acte normative;
- Hotărârii nr. 846/2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată;

Ținând cont de faptul că la data de 01.03.2015 expiră valabilitatea Acordului Colectiv de Muncă și a Contractului Colectiv de Muncă pentru anul 2015 propunem spre aprobare noul Acord Colectiv de Muncă și noul Contract Colectiv de Muncă, cu valabilitatea de un an de la data de 01.03.2015.

Ca urmare a argumentelor de mai sus, considerăm oportună promovarea acestui proiect de hotărâre privind Acordul Colectiv de Muncă și Contractul Colectiv de Muncă al Poliției Locale Sector 1.

PRIMAR,
DANIEL TUDORACHE



CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1
POLIȚIA LOCALĂ A SECTORULUI 1

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

PĂRȚILE SEMNATARE

În conformitate cu dispozițiile:

- Legii nr.53/2003 privind Codul Muncii, republicată;
- 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;
- Legii nr.155/2010 a Poliției Locale;
- Ordonanței de urgență a Guvernului nr.63/2010 pentru modificarea și completarea Legii nr.273/2006 privind finanțele publice locale, precum și stabilirea unor măsuri financiare, aprobată prin Legea nr.13/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr.188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată (2), cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr.24/2000 privind Normele de tehnică legislativă la elaborarea actelor normative, republicată, 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 a dialogului social;
- 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;
- Hotărârii Guvernului României nr. 196/2005 privind aprobarea Strategiei Ministerului Administrației și Internelor de realizare a ordinii și siguranței publice, pentru creșterea siguranței cetățeanului și prevenirea criminalității stradale;
- Ordonanței de urgență nr.90/2017 privind unele măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene
- Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, modificată și completată;
- Ordonanței de urgență nr. 79/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal;
- Ordonanței de urgență nr. 82/2017 pentru modificarea și completarea unor acte normative;
- Hotărârii nr. 846/2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată;

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

Pe de o parte

- Poliția Locală Sector 1, reprezentată de domnul **SORIN BALOI**, în calitate de Director General numit în funcția publică, în baza Dispoziției nr. 43/03.01.2018, emisă de Primarul Sectorului 1, numită în continuare Poliție Locală și

Pe de altă parte

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

- **ANTON PETRU OTILIAN.**

REGULI COMUNE

1. Presentul 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 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). Presentul 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 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 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 prezentului Contract.

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 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, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă.

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

(2). Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu 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 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
- 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, concediu 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 salariatului sau al unei rude de până la gradul al III-lea a salariatului ori a soției/soțului acestuia, inclusiv – 3 zile lucrătoare;
- căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
- căsătoria unui copil a salariatului – 3 zile lucrătoare;
- nașterea unui copil al salariatului – 3 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 cadul 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 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice nr. 153/2017.

(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. Pentru activitățile desfășurate, personalul contractual va semna un angajament de confidențialitate.

Instituția va asigura condițiile logistice și materiale respectării de către personalul contractual a confidențialității datelor și informațiilor cu care acesta intră în contact prin prisma atribuțiilor de serviciu.

În situația în care se constată nerespectarea angajamentului de confidențialitate de către personalul contractual, se vor achita daune interese.

Art.31. Începând cu 1 ianuarie 2018, conform prevederile OUG 79/2017 privind pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, în sarcina fiecărui salariat se vor reține de către angajator următoarele cote de contribuții și impozit:

- cota de contribuție de asigurări sociale - 25%
- cota de contribuții de asigurări sociale de sănătate - 10%
- impozitul pe venitul realizat din salarii - 10%.

Art.32. Toate drepturile bănești ale acestora se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale instituției.

Art.33. Poliția Locală Sector 1, prin Biroul Resurse Umane și Pregătire Profesională, 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.34. Părțile convin asupra necesității perfecționării pregătirii profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

Art.35. 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.36. 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.37. Salariații care au încheiat acte adiționale la decizia de angajare în funcție, în vederea formării profesionale, vor putea 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.38. (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.39. 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.40. Salariații Poliției Locale 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.41. Salariații Poliției Locale 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.42. (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.43. 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.

Art.44. 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.45. Salariaților instituției le este interzis să primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor, ori să intervină pentru soluționarea acestor cereri.

Art.46. 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.47. 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.48. Prin întregul lor comportament și prin ținută, salariații Poliției Locale sunt obligați poarte tinuta prevazuta de lege sau in caz contrar aiba o tinuta decenta să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin, precum și al instituției.

CAPITOLUL VI

CONDIȚIILE DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

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

Art.50.

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

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

(3) Normele de muncă (exprimate în sfere de atribuții și sarcini) vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a lor. Conducerea Poliției Locale 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 are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art.52. (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale și locuri de muncă cu condiții deosebite 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.53. 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.54. În funcție de numărul de personal și structura stabilită, conducerea Poliției Locale are obligația să asigure bunurile și condițiile necesare (spațiu, mobilier, birotică, aparatură, consumabile, materiale igienico-sanitare,) pentru buna desfășurare a activității.

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, 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 2018.

Art.56. 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.

Art.57.(1) Conducerea Poliției Locale 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 2018."

PROTECȚIA MUNCII

Art.58. (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. 59. 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 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 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 agreeate de instituție și acreditate de Ministerul Sănătății.

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 salariatului 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. Stabilirea măsurilor 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, 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;

d) 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.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 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 instituție.

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 contractul 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 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.73.(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 Acordului 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.74.(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 următor. În cazul în care nu corespund, salariaților respectivi li se vor desface contractele individuale de muncă, conform legislației în vigoare.

Art.75. 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.76. 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.77.(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.78. 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.79. (1) Încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de serviciu constituie abatere disciplinară și atrage sancționarea disciplinară a salariaților.

(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) 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.80.(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.81. 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.82. Salariații răspund și pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul, potrivit legii penale.

Art.83. 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.84. (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.85.(1) Conducerea Poliției Locale 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.86. 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.87. Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

Art.88. (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.89. 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.

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



Director General, reprezentant legal al Poliției Locale Sector 1

BALOI SORIN CALĂ



**Avizează pentru legalitate
Consilier juridic
ISCU ȘTEFANIA**

PROCES VERBAL

Încheiat azi, luni, 28.11.2017, ora 10.00

Între Directorul General al Poliției Locale Sector 1 și Președintele organizației sindicale reprezentativă, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1

Directorul General al Poliției Locale Sector 1 supune atenției Președintelui organizației sindicale reprezentativă, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1, ordinea de zi a ședinței cu următoarele puncte:

- negocierea clauzelor contractului colectiv de muncă la nivelul instituției;
- elaborarea proiectului contractului colectiv de muncă la nivelul instituției;
- încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul instituției;
- punerea în aplicare a prevederilor OUG nr.79/2017 pentru trecerea CAS și CASS de la angajator la salariat cu aplicabilitate de la 1 ianuarie 2018.

În urma consultărilor s-au reținut următoarele și s-a redactat Proiectul Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Poliției Locale Sector 1:

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

Contractul produce efecte pentru personalul contractual actual și pentru cei nou angajați în funcțiile vacante din cadrul Poliției Locale Sector 1.

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

Contractul se încheie pe o perioadă de 1 an. Orice solicitare de modificare a contractului va face obiectul unei negocieri.

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

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.

Pentru activitățile desfășurate, personalul contractual va semna un angajament de confidențialitate, pentru care va fi renumerat lunar cu o sumă în cuantum de 15% din salariul de bază. Suma aferentă procentului de confidențialitate se acordă lunar, pe bază de pontaje, proporțional cu perioada lucrată. Instituția va asigura condițiile logistice și materiale respectării de către personalul contractual a confidențialității datelor și informațiilor cu care aceștia intră în contact prin prisma atribuțiilor de serviciu. În situația în care se constată nerespectarea angajamentului de confidențialitate de către personalul contractual, se vor achita daune interese.

Începând cu 1 ianuarie 2018, conform prevederile OUG 79/2017 privind pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, în sarcina fiecărui salariat se vor reține de către angajator următoarele cote de contribuții și impozit:

- cota de contribuție de asigurări sociale - 25%
- cota de contribuții de asigurări sociale de sănătate - 10%
- impozitul pe venitul realizat din salarii - 10%.

Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele: Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie); Ziua Unirii Principatelor Române - 24 ianuarie ; Sf Paște – 2 zile (prima și a doua zi de Paști); Ziua Internațională a Muncii – 1 zi (1 Mai); Prima și a doua zi de Rusalii; Ziua Copilului – 1 iunie; Adormirea Maicii Domnului – 1 zi (15 August); Sf. Andrei - 30 noiembrie, Ziua Națională – 1 zi (1 Decembrie); Crăciunul - 2 zile (25 și 26 decembrie) și Zile de repaus – sâmbăta și duminica, 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează: până la 10 ani - 21 de zile lucrătoare și peste 10 ani- 25 de zile lucrătoare. La plecarea în concediu, salariații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

Raportul de muncă se suspendă de drept în perioada concediilor pentru incapacitate temporară de muncă, în condițiile legii.

În cazul în care perioadele de concedii medicale și de concedii fără plată, însumate, au fost de 12 luni sau mai mari și s-au întins pe 2 sau mai mulți ani calendaristici consecutivi, salariații au dreptul la un singur concediu de odihnă, acordat în anul reînțeleperii activității, în măsura în care nu a fost efectuat în anul în care s-a ivit lipsa de la serviciu.

În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează: decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor - 3 zile lucrătoare; decesul bunicilor, fraților, surorilor - 3 zile lucrătoare; căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare; căsătoria unui copil al salariatului - 3 zile lucrătoare; nașterea/adoptia unui copil - 5 zile lucrătoare, chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) - conform legii, donatorii de sânge - conform legii, control medical anual - 1 zi lucrătoare.

Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute de Hotărârea Guvernului României nr. 250/1992, pe o durată ce nu poate depăși 30 de zile lucrătoare anual.

La cererea salariatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi, cu recuperare, în următoarele situații: efectuarea unor analize sau tratamente medicale; citații în fața organelor de cercetare penală sau judecătorești; alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite. În caz de nerecuperare, salariatul va fi plătit pentru timpul efectiv lucrat.

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.

Salariile de bază, sporurile, suplimentele salariale și alte drepturi cuvenite salariaților se stabilesc conform Legii nr. 153/2017- Lege cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Perfecționarea profesională a personalului contractual se realizează în condițiile legii.

Salariații Poliției Locale Sector 1 sunt obligați să-și desfășoare activitatea cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea, îndatoririle de serviciu, în scopul realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din Sectorul 1 al Municipiului București. Prin întregul lor comportament și prin ținută, angajații instituției 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.

Programul normal de lucru, se desfășoară astfel: de luni până joi- 08.00-16.30, vineri 08.00-14.00.

Salariații cu contract individual de muncă au dreptul zilnic la o pauză de masă cu durată de maxim 15 minute.

Conducerea instituției va lua măsurile prevăzute de *Legea nr. 62/2011 privind dialogul social*, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

Contractul colectiv de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Legea 53/2003 - Codul muncii al României, cu modificările și completările ulterioare.

În cazul decesului salariatului, beneficiază de ajutor de deces o singură persoană care face dovada că a suportat cheltuielile ocazionate de deces și care poate fi, după caz, soțul supraviețuitor, copilul, părintele, tutorele, curatorul, moștenitorul, în condițiile dreptului comun, sau, în lipsa acesteia, oricare persoană care face această dovadă. Quantumul ajutorului de deces se stabilește prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.

Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile. Este interzisă conceperea unor clauze discriminatorii în raporturile de muncă; dacă există astfel de clauze ele sunt nule.

Ocuparea, avansarea, promovarea, modificarea, suspendarea, încetarea raporturilor de serviciu, evaluarea performanțelor individuale se face având în vedere Legea 53/2003 - Codul muncii al României, Hotărârea 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, precum și Regulamentul privind stabilirea criteriilor și modul de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale a personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1.

Încălcarea de către personalul contractual din cadrul instituției, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz, în condițiile legii.

Directorul General al Poliției Locale Sector 1 și Președintele organizației sindicale reprezentativă, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1, ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru toți salariații în general libertatea de opinie. Conducerea Poliției Locale recunoaște dreptul reprezentanților salariaților de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv.

Prevederile prezentului contract se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 Codul Muncii cu modificările și completările ulterioare, cu dispozițiile Legii 153/2017- Lege cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, ale OUG 79/2017, ale OUG 82/2017, ale Legii nr. 62/2011, privind dialogul social, privind contractul colectiv de muncă și cu alte acte normative aplicabile în domeniu.

Președintele organizației sindicale reprezentativă, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1 – Anton Petru Otilian, a fost prezent, constatându-se îndeplinită procedura de convocare.

Nu au existat abțineri sau opinii separate din partea nici uneia din părți.

Procesul Verbal a fost încheiat în 3 exemplare originale.

DIRECTOR GENERAL,

SORIN BALOI



**Președintele organizației sindicale reprezentativă,
Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și
al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1**

Anton Petru Otilian.....



PROCES VERBAL

Încheiat azi, luni, 28.11.2017, ora 10.00

Între Directorul General al Poliției Locale Sector 1 și Președintele organizației sindicale reprezentativă, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1

Directorul General al Poliției Locale Sector 1 supune atenției Președintelui organizației sindicale reprezentativă, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1, ordinea de zi a ședinței cu următoarele puncte:

- negocierea clauzelor contractului colectiv de muncă la nivelul instituției;
- elaborarea proiectului contractului colectiv de muncă la nivelul instituției;
- încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul instituției;
- punerea în aplicare a prevederilor OUG nr.79/2017 pentru trecerea CAS și CASS de la angajator la salariat cu aplicabilitate de la 1 ianuarie 2018.

În urma consultărilor s-au reținut următoarele și s-a redactat Proiectul Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Poliției Locale Sector 1:

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

Contractul produce efecte pentru personalul contractual actual și pentru cei nou angajați în funcțiile vacante din cadrul Poliției Locale Sector 1.

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

Contractul se încheie pe o perioadă de 1 an. Orice solicitare de modificare a contractului va face obiectul unei negocieri.

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

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.

Pentru activitățile desfășurate, personalul contractual va semna un angajament de confidențialitate, pentru care va fi renumerat lunar cu o sumă în cuantum de 15% din salariul de bază. Suma aferentă procentului de confidențialitate se acordă lunar, pe bază de pontaje, proporțional cu perioada lucrată. Instituția va asigura condițiile logistice și materiale respectării de către personalul contractual a confidențialității datelor și informațiilor cu care aceștia intră în contact prin prisma atribuțiilor de serviciu. În situația în care se constată nerespectarea angajamentului de confidențialitate de către personalul contractual, se vor achita daune interese.

Începând cu 1 ianuarie 2018, conform prevederile OUG 79/2017 privind pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, în sarcina fiecărui salariat se vor reține de către angajator următoarele cote de contribuții și impozit:

- cota de contribuție de asigurări sociale - 25%
- cota de contribuții de asigurări sociale de sănătate - 10%
- impozitul pe venitul realizat din salarii - 10%.

Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele: Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie); Ziua Unirii Principatelor Române - 24 ianuarie ; Sf Paște – 2 zile (prima și a doua zi de Paști); Ziua Internațională a Muncii – 1 zi (1 Mai); Prima și a doua zi de Rusalii; Ziua Copilului – 1 iunie; Adormirea Maicii Domnului – 1 zi (15 August); Sf. Andrei - 30 noiembrie, Ziua Națională – 1 zi (1 Decembrie); Crăciunul - 2 zile (25 și 26 decembrie) și Zile de repaus – sâmbăta și duminica, 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează: până la 10 ani - 21 de zile lucrătoare și peste 10 ani- 25 de zile lucrătoare. La plecarea în concediu, salariații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

Raportul de muncă se suspendă de drept în perioada concediilor pentru incapacitate temporară de muncă, în condițiile legii.

În cazul în care perioadele de concedii medicale și de concedii fără plată, însumate, au fost de 12 luni sau mai mari și s-au întins pe 2 sau mai mulți ani calendaristici consecutivi, salariații au dreptul la un singur concediu de odihnă, acordat în anul reînceperii activității, în măsura în care nu a fost efectuat în anul în care s-a ivit lipsa de la serviciu.

În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează: decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor – 3 zile lucrătoare; decesul bunicilor, fraților, surorilor – 3 zile lucrătoare; căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare; căsătoria unui copil al salariatului – 3 zile lucrătoare; nașterea/adoptia unui copil – 5 zile lucrătoare, chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) – conform legii, donatorii de sânge – conform legii, control medical anual – 1 zi lucrătoare.

Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute de Hotărârea Guvernului României nr. 250/1992, pe o durată ce nu poate depăși 30 de zile lucrătoare anual.

La cererea salariatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi, cu recuperare, în următoarele situații: efectuarea unor analize sau tratamente medicale; citații în fața organelor de cercetare penală sau judecătorești; alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite. În caz de nerecuperare, salariatul va fi plătit pentru timpul efectiv lucrat.

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.

Salariile de bază, sporurile, suplimentele salariale și alte drepturi cuvenite salariaților se stabilesc conform Legii nr. 153/2017- Lege cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Perfecționarea profesională a personalului contractual se realizează în condițiile legii.

Salariații Poliției Locale Sector 1 sunt obligați să-și desfășoare activitatea cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea, îndatoririle de serviciu, în scopul realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din Sectorul 1 al Municipiului București. Prin întregul lor comportament și prin ținută, angajații instituției 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.

Programul normal de lucru, se desfășoară astfel: de luni până joi- 08.00-16.30, vineri 08.00-14.00.

Salariații cu contract individual de muncă au dreptul zilnic la o pauză de masă cu durată de maxim 15 minute.

Conducerea instituției va lua măsurile prevăzute de *Legea nr. 62/2011 privind dialogul social*, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

Contractul colectiv de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de *Legea 53/2003 – Codul muncii al României*, cu modificările și completările ulterioare.

În cazul decesului salariatului, beneficiază de ajutor de deces o singură persoană care face dovada că a suportat cheltuielile ocazionate de deces și care poate fi, după caz, soțul supraviețuitor, copilul, părintele, tutorele, curatorul, moștenitorul, în condițiile dreptului comun, sau, în lipsa acesteia, oricare persoană care face această dovadă. Quantumul ajutorului de deces se stabilește prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.

Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile. Este interzisă conceperea unor clauze discriminatorii în raporturile de muncă; dacă există astfel de clauze ele sunt nule.

Ocuparea, avansarea, promovarea, modificarea, suspendarea, încetarea raporturilor de serviciu, evaluarea performanțelor individuale se face având în vedere *Legea 53/2003 – Codul muncii al României*, *Hotărârea 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, precum și Regulamentul privind stabilirea criteriilor și modul de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale a personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1.

Încălcarea de către personalul contractual din cadrul instituției, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz, în condițiile legii.

Directorul General al Poliției Locale Sector 1 și Președintele organizației sindicale reprezentativă, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1, ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru toți salariații în general libertatea de opinie. Conducerea Poliției Locale recunoaște dreptul reprezentanților salariaților de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv.

Prevederile prezentului contract se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 Codul Muncii cu modificările și completările ulterioare, cu dispozițiile Legii 153/2017- Lege cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, ale OUG 79/2017, ale OUG 82/2017, ale Legii nr. 62/2011, privind dialogul social, privind contractul colectiv de muncă și cu alte acte normative aplicabile în domeniu.

Președintele organizației sindicale reprezentativă, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1 – Anton Petru Otilian, a fost prezent, constatându-se îndeplinită procedura de convocare.

Nu au existat abțineri sau opinii separate din partea nici uneia din părți.

Procesul Verbal a fost încheiat în 3 exemplare originale.

DIRECTOR GENERAL,

SORIN BALOI



**Președintele organizației sindicale reprezentativă,
Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și
al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1**

Anton Petru Otilian.....



PROCES VERBAL

Încheiat azi, luni, 28.11.2017, ora 10.00

Între Directorul General al Poliției Locale Sector 1 și Președintele organizației sindicale reprezentativă, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1

Directorul General al Poliției Locale Sector 1 supune atenției Președintelui organizației sindicale reprezentativă, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1, ordinea de zi a ședinței cu următoarele puncte:

- negocierea clauzelor contractului colectiv de muncă la nivelul instituției;
- elaborarea proiectului contractului colectiv de muncă la nivelul instituției;
- încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul instituției;
- punerea în aplicare a prevederilor OUG nr.79/2017 pentru trecerea CAS și CASS de la angajator la salariat cu aplicabilitate de la 1 ianuarie 2018.

În urma consultărilor s-au reținut următoarele și s-a redactat Proiectul Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Poliției Locale Sector 1:

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

Contractul produce efecte pentru personalul contractual actual și pentru cei nou angajați în funcțiile vacante din cadrul Poliției Locale Sector 1.

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

Contractul se încheie pe o perioadă de 1 an. Orice solicitare de modificare a contractului va face obiectul unei negocieri.

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

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.

Pentru activitățile desfășurate, personalul contractual va semna un angajament de confidențialitate, pentru care va fi renumerat lunar cu o sumă în cuantum de 15% din salariul de bază. Suma aferentă procentului de confidențialitate se acordă lunar, pe bază de pontaje, proporțional cu perioada lucrată. Instituția va asigura condițiile logistice și materiale respectării de către personalul contractual a confidențialității datelor și informațiilor cu care aceștia intră în contact prin prisma atribuțiilor de serviciu. În situația în care se constată nerespectarea angajamentului de confidențialitate de către personalul contractual, se vor achita daune interese.

Începând cu 1 ianuarie 2018, conform prevederile OUG 79/2017 privind pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, în sarcina fiecărui salariat se vor reține de către angajator următoarele cote de contribuții și impozit:

- cota de contribuție de asigurări sociale - 25%
- cota de contribuții de asigurări sociale de sănătate - 10%
- impozitul pe venitul realizat din salarii - 10%.

Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele: Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie); Ziua Unirii Principatelor Române - 24 ianuarie ; Sf Paște – 2 zile (prima și a doua zi de Paști); Ziua Internațională a Muncii – 1 zi (1 Mai); Prima și a doua zi de Rusali; Ziua Copilului – 1 iunie; Adormirea Maicii Domnului – 1 zi (15 August); Sf. Andrei - 30 noiembrie, Ziua Națională – 1 zi (1 Decembrie); Crăciunul - 2 zile (25 și 26 decembrie) și Zile de repaus – sâmbăta și duminica, 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează: până la 10 ani - 21 de zile lucrătoare și peste 10 ani- 25 de zile lucrătoare. La plecarea în concediu, salariații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

Raportul de muncă se suspendă de drept în perioada concediilor pentru incapacitate temporară de muncă, în condițiile legii.

În cazul în care perioadele de concedii medicale și de concedii fără plată, însumate, au fost de 12 luni sau mai mari și s-au întins pe 2 sau mai mulți ani calendaristici consecutivi, salariații au dreptul la un singur concediu de odihnă, acordat în anul reînțeleperii activității, în măsura în care nu a fost efectuat în anul în care s-a ivit lipsa de la serviciu.

În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează: decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor – 3 zile lucrătoare; decesul bunicilor, fraților, surorilor – 3 zile lucrătoare; căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare; căsătoria unui copil al salariatului – 3 zile lucrătoare; nașterea/adoptia unui copil – 5 zile lucrătoare, .chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) – conform legii, donatorii de sânge – conform legii, control medical anual – 1 zi lucrătoare.

Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute de Hotărârea Guvernului României nr. 250/1992, pe o durată ce nu poate depăși 30 de zile lucrătoare anual.

La cererea salariatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi, cu recuperare, în următoarele situații: efectuarea unor analize sau tratamente medicale; citații în fața organelor de cercetare penală sau judecătorești; alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite. În caz de nerecuperare, salariatul va fi plătit pentru timpul efectiv lucrat.

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.

Salariile de bază, sporurile, suplimentele salariale și alte drepturi cuvenite salariaților se stabilesc conform Legii nr. 153/2017- Lege cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Perfecționarea profesională a personalului contractual se realizează în condițiile legii.

Salariații Poliției Locale Sector 1 sunt obligați să-și desfășoare activitatea cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea, îndatoririle de serviciu, în scopul realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din Sectorul 1 al Municipiului București. Prin întregul lor comportament și prin ținută, angajații instituției 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.

Programul normal de lucru, se desfășoară astfel: de luni până joi- 08.00-16.30, vineri 08.00-14.00.

Salariații cu contract individual de muncă au dreptul zilnic la o pauză de masă cu durată de maxim 15 minute.

Conducerea instituției va lua măsurile prevăzute de *Legea nr. 62/2011 privind dialogul social*, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

Contractul colectiv de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Legea 53/2003 – Codul muncii al României, cu modificările și completările ulterioare.

În cazul decesului salariatului, beneficiază de ajutor de deces o singură persoană care face dovada că a suportat cheltuielile ocazionate de deces și care poate fi, după caz, soțul supraviețuitor, copilul, părintele, tutorele, curatorul, moștenitorul, în condițiile dreptului comun, sau, în lipsa acesteia, oricare persoană care face această dovadă. Quantumul ajutorului de deces se stabilește prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.

Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile. Este interzisă conceperea unor clauze discriminatorii în raporturile de muncă; dacă există astfel de clauze ele sunt nule.

Ocuparea, avansarea, promovarea, modificarea, suspendarea, încetarea raporturilor de serviciu, evaluarea performanțelor individuale se face având în vedere Legea 53/2003 – Codul muncii al României, Hotărârea 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, precum și Regulamentul privind stabilirea criteriilor și modul de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale a personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1.

Încălcarea de către personalul contractual din cadrul instituției, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz, în condițiile legii.

Directorul General al Poliției Locale Sector 1 și Președintele organizației sindicale reprezentativă, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1, ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru toți salariații în general libertatea de opinie. Conducerea Poliției Locale recunoaște dreptul reprezentanților salariaților de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv.

Prevederile prezentului contract se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 Codul Muncii cu modificările și completările ulterioare, cu dispozițiile Legii 153/2017- Lege cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, ale OUG 79/2017, ale OUG 82/2017, ale Legii nr. 62/2011, privind dialogul social, privind contractul colectiv de muncă și cu alte acte normative aplicabile în domeniu.

Președintele organizației sindicale reprezentativă, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1 – Anton Petru Otilian, a fost prezent, constatându-se îndeplinită procedura de convocare.

Nu au existat abțineri sau opinii separate din partea nici uneia din părți.

Procesul Verbal a fost încheiat în 3 exemplare originale.

DIRECTOR GENERAL,

SORIN BALOI



**Președintele organizației sindicale reprezentativă,
Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și
al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1**

Anton Petru Otilian.....





CATRE

Politia Locala Sector 1

Avand in vedere prevederile legale in vigoare, referitoare la protectia informatiilor si legislatia subsecventa acestora (Codul Muncii) existenta in alte structuri din Sistemul National de Aparare, Ordine si Siguranta Publica, referitoare la drepturile financiare corespunzator accesului si manipularii acestor informatii, precum si obligativitatea prevenirii producerii unor incidentelor de securitate, va adresam rugamintea de a interveni pentru efectuarea demersurilor legate si acordarea unui spor in quantum de 15%, pentru clauza de confidentialitate prevazuta in art 26 din Codul Muncii, personalului Politiei Locale Sector 1, potrivit prevederilor legale.

Sindicatul National al Politistilor si Vamesilor Prolex din cadrul Politiei
Locale Sector 1

Presedinte Executiv

Anton Otilian





MUNICIPIUL BUCUREȘTI

SECTORUL 1

www.primariasector1.ro



POLITIA LOCALĂ SECTOR 1

Număr de operator date cu caracter personal 3300 / 2008

Nr. 29137/20.11.2017

CONVOCATOR

Angajator, Poliția Locală Sector 1, cu sediul în str.Prometeu nr.26, București, Sector 1, CUI 17182756, telefon 021-232.66.35, reprezentată legal prin domnul Sorin Băloi, în calitate de Director General, în temeiul art.129 și art.130 din Legea nr.62/2011 privind dialogul social, OUG 79/2017, OUG 82/2017 și prevederilor art. 22-31 din H.G. nr.833/2007, privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, în perioada 20 noiembrie – 20 decembrie 2017, se va iniția negocierea colectivă a Contractului Colectiv de Muncă pentru anul 2018 la nivel de instituție, a Acordului Colectiv de Muncă pe anul 2018 la nivel de instituție și pentru punerea în aplicare a prevederilor OUG nr. 79/2017 pentru trecerea CAS și CASS de la angajator la salariat cu aplicabilitate de la 1 ianuarie 2018.

Drept urmare vă înștiințăm prin prezenta că în data de 27.11.2017, ora 11, la adresa din str.Prometeu nr.26, București, Sector 1, va avea loc sesiunea cu reprezentantul salariaților în vederea deschiderii negocierii clauzelor Contractului și a Acordului Colectiv de Muncă pe anul 2018 la nivel de instituție și punerea în aplicare a prevederilor OUG nr. 79/2017 pentru trecerea CAS și CASS de la angajator la salariat cu aplicabilitate de la 1 ianuarie 2018.

Ordinea de zi:

1. Negocierea, elaborarea și încheierea Contractului Colectiv de Muncă pentru anul 2018.
2. Negocierea, elaborarea și încheierea Acordului Colectiv de Muncă pe anul 2018.
3. Punerea in aplicare a prevederilor OUG nr. 79/2017 pentru trecerea CAS si CASS de la angajator la salariat cu aplicabilitate de la 1 ianuarie 2018.

Președinte Sindicat „PROLEX”- reprezentant al funcționarilor publici
și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1:

Anton Petru Otilian.....



DIRECTOR GENERAL,
LOCALĂ
SORIN BALOI



Str. Prometeu nr.26, Sector 1



SINDICATUL NAȚIONAL AL POLIȚIȘTILOR
ȘI VAMEȘILOR „PRO LEX”



Membru al Consiliului European al Sindicatelor din Poliție
Afiliat la Confederația Sindicală Națională „Meridian” și
Federația „Forța Legii”

Decizie

Nr. 107088 din 13.04.2017

În temeiul, art. IV.8, lit.a, din Statutul Sindicatului Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex”, subsemnatul Lincu Vasile, în calitate de Președinte,

DECID

Începând cu data prezentei se numește în funcția de președinte executiv al grupei sindicale constituită la nivelul Poliției Locale Sector 1 București, domnul Anton Petru Otilian.

Potrivit art. IV.9.1, din Statutul Sindicatului Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex”, președintele executiv face parte din Biroul Executiv al organizației de sindicat.

Președinte,
Lincu Vasile





Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor Pro Lex

Afiliat la Confederația Sindicală Națională „Meridian”



Nr. 102 944 / 10 01 2017

**Către Poliția Locală sector 1 Bucuresti,
Spre știința conducerii,**

STRUCTURĂ:

TERMEN:

**ROG ANALIZĂ, VERIFICĂRI ȘI
PROPUNERI CONFORM ACTELOR
NORMATIVE ÎN VIGOARE.**

INTECTOR GENERAL

CONSPECTOR

Service: A. B. C. D. E. F. G. H. I. J. K. L. M. N. O. P. Q. R. S. T. U. V. W. X. Y. Z.

10. IAN. 2017

Nr. înregistrare înregistrare: 1399

Subscrisul, **Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex”**, prin reprezentant legal, Președinte Lincu Vasile, prin prezenta, vă aducem la cunoștință că domnii: Anton Petru Otilian, Călărașu Daniel și Alecsuși Ioan Cătălin sunt împuterniciți să reprezinte membrii noștri de sindicat, ori de câte ori este necesar, la ședințele și activitățile specifice constituite la nivelul Poliției Locale sector 1 București.

Cu deosebită considerație,

**Președinte,
Lincu Vasile**



SINDICATUL NAȚIONAL AL POLIȚIȘTILOR
ȘI VAMEȘILOR „PRO LEX”

Membru al Consiliului European al Sindicatelor din Poliție
Afiliat la Confederația Sindicală Națională „Meridian” și
Federația „Forța Legii”



Nr. 107091/13.04.2017

**Către,
Poliția Locală sector 1 București**

Prin prezenta, vă informăm cu privire la faptul că la nivelul Poliției Locale Sector 1 București, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor “ Pro Lex “, are constituită organizație teritorială sindicală având ca lider ales în funcția de președinte executiv pe domnul Anton Petru Otilian, în funcția de vicepreședinte executiv pe domnul Călărașu Daniel și în funcția de vicepreședinte executiv domnul Alecsuți Ioan Cătălin.

Precizăm că potrivit art.IV.9.1 din Statutul Sindicatului Național al Polițiștilor și Vameșilor “Pro Lex“, președintele executiv și vicepreședintele executiv fac parte din Biroul Executiv al organizației de sindicat.

Anexăm la prezenta decizia de numire nr. 107088/13.04.2017, a domnului Anton Petru Otilian, decizia de numire nr. 107089/13.04.2017 a domnului Călărașu Daniel și decizia de numire nr. 107090/13.04.2017 a domnului Alecsuți Ioan Cătălin.

Cu deosebită stimă,

Președinte,
Vasile Lincu



ROMÂNIA
JUDECĂTORIA SECTORUL 2 BUCUREȘTI
Bd. Unirii nr.37, Sector 3
București
SECTIE COMUNA

Destinatar:
SINDICATUL NATIONAL AL
POLITISTILOR SI VAMESILOR PRO
LEX
sector 1, București, str. Mendeleev, nr.
36-38, bl. -, sc. -, et. 8, ap. cam.86

DOSARUL NR. 7703/300/2017

Materia: Civil

Stadiul procesual al dosarului: Fond

Obiectul dosarului: reprezentativitate sindicat

Complet: cameră de consiliu - pj

COMUNICARE HOTARÂRE CIVILĂ

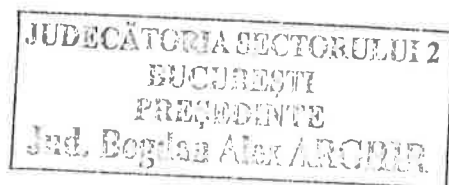
NR. 4056/2017 DIN DATA DE 05 Aprilie 2017

Stimată doamnă/Stimate domn,

vă comunicăm, alăturat, copia hotărârii civile nr. 4056/2017, pronunțată la data de 05 Aprilie 2017, de către JUDECĂTORIA SECTORUL 2 BUCUREȘTI SECTIE COMUNA.

PARAFA ȘEFULUI INSTANȚEI
(ștampila)

Grefier,



C C 21 04 2017 10:37:18, nr. comunicare: 1 din 2



Cod ECLI ECLI:RO:JDS2B:2017:002.004056

ROMÂNIA
JUDECATORIA SECTORULUI 2 BUCUREȘTI
Secția Civilă

**Dosar nr. 7703/300/2017
(133/PJ/2017)**

Sentința Civilă nr. 4056
Ședința din Camera de Consiliu de la 05.04.2017
Instanța constituită din:
Președinte: Sigmund Nicoleta
Grefier: Cîrstea Cerasela Nicoleta

Pe rol soluționarea cererii de constatare a reprezentativității la nivel de unitate formulata de Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor Pro Lex.

La apelul nominal făcut în Camera de Consiliu nu a răspuns petenta.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședința după care

Nefiind cereri de formulat sau probe de administrat, instanța constata cauza în stare de judecată și o reține spre soluționare.

INSTANȚA:

Prin cererea înregistrată la data de 30.03.2017 la Judecătoria Sectorului 2 București, petenta Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor Pro Lex a solicitat instanței acordarea reprezentativității Sindicatului Național al Polițiștilor și Vameșilor Pro Lex, la nivel de unitate – Politia Locală Sector 1 București.

În susținerea cererii, reprezentantul legal al petentei a depus la dosarul cauzei, cererea de acordare a reprezentativității sindicatului la nivel de unitate, legal timbrată, copia sentinței civile de acordare a personalității juridice nr. 14/31.03.2004 pronunțată de Judecătoria Sectorului 2 București în dosar nr. 71/PJ/2004, copia sentinței civile nr. 19/06.07.2005 pronunțată de Judecătoria Sectorului 2 București în dosar nr. 139/PJ/2005, copia sentinței civile nr. 11810/12.10.2016 pronunțată de Judecătoria Sectorului 2 București în dosar nr. 28096/300/2016 (423/PJ/2016), declarație pe proprie răspundere a președintelui din data de 24.03.2017 privind numărul de membri de sindicat, adresa nr. 7866/23.03.2017 emisă către Poliția Locală Sector 1 București privind numărul de angajați ai unității, adresa nr. 106224/24.03.2017 emisă de sindicat către Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

Analizând actele și lucrările dosarului, constatând că sunt îndeplinite condițiile prevederilor art. 52 lit. C și art. 221 din legea nr. 62/2011, respectiv: petentul are statut legal de sindicat (acordat prin sentința civilă nr. 14/31.03.2004 pronunțată de Judecătoria Sectorului 2 București în dosarul nr. 71/PJ/2004), are independență organizatorică și patrimonială și numărul de membri ai sindicatului

Operator de date cu caracter personal nr. 2891

Prezentul înscris conține date cu caracter personal ce intră sub protecția Legii nr. 677/2001. Persoanele cărora li se adresează prezentul înscris, precum și terțele persoane care intră în posesia acestuia au obligația de a proteja, conserva și folosi datele cu caracter personal în condițiile prevăzute de Legea nr. 677/2001 și cu respectarea art. 71-74 C.civ.

ce reprezintă mai mult de jumătate plus unu din numărul angajaților unității, urmează a admite cererea, astfel ca,

PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII
HOTĂRĂȘTE:

Admite cererea formulată de petentul **Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor Pro Lex**, cu sediul în **București str. Crivățului nr. 3, bl. 44B, sc. 1, et. 3, ap. 16, sector 3** și sediu ales pentru corespondență în **București str. Mendeleev nr.36-38, et. 8, camera 86, sector 1**.

Constată îndeplinite condițiile legale de formă și fond pentru constatarea reprezentativității petentului „Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor pro lex” la nivel de unitate, Poliția Locală Sector 1 București.

Dispune înscrierea acestei mențiuni în Registrul Special al Sindicatelor aflat la grefa Judecătoriei Sectorului 2 București.

Cu drept de apel în termen de 15 zile de la comunicare pentru procuror și de la pronunțare pentru petentă ce se va înregistra la Judecătoria Sectorului 2 București.

Pronunțată în ședința publică din data de 05.04.2017.

Președinte,
Sigmund Nicoleta

Grefier,
Cîrstea Cerasela Nicoleta

Red./tehnored./CCN
19.04.2017 – Sex.



Operator de date cu caracter personal nr. 2891

Prezentul înscris conține date cu caracter personal ce intră sub protecția Legii nr. 677/2001. Persoanele cărora li se adresează prezentul înscris, precum și terțele persoane care intră în posesia acestuia au obligația de a proteja, conserva și folosi datele cu caracter personal în condițiile prevăzute de Legea nr. 677/2001 și cu respectarea art. 71-74 C.civ.



MUNICIPIUL BUCUREȘTI
SECTORUL 1

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL SECTOR 1
POLIȚIA LOCALĂ
Serviciul Relații Publice, Secretariat, Registratură

08. IAN. 2018

Nr. înregistrare intrare/ieșire 266

primar, consilier, primar adjut

PRIMAR

DISPOZIȚIA NR. 43 / 03.01.2018

În baza adresei nr. i/2529/28.11.2017 înregistrată în cadrul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici sub nr. 65538/29.11.2017 privind solicitarea avizului în vederea exercitării cu caracter temporar, de către domnul Băloi Sorin, a funcției publice de conducere vacante de Director general, clasa I, gradul II al Poliției Locale Sector 1, pe o perioadă de maximum 6 luni, în anul calendaristic 2018;

Având în vedere avizul favorabil nr. 65538/2017 privind exercitarea cu caracter temporar a funcției publice de conducere vacante de Director general, clasa I, gradul II al Poliției Locale Sector 1, de către domnul Băloi Sorin, pe o perioadă de maximum 6 luni, în anul calendaristic 2018;

Ținând cont de prevederile art. 57 alin. (6) lit. b), art. 87 alin. (2) lit. e) și art. 92 alin. (1), alin. (2) și alin. (5) din Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

În conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;

În temeiul art. 63 alin. (5) lit. e) și art. 68 alin. (1) coroborat cu art. 115 alin. (1) lit. a) din Legea nr.215/2001 privind administrația publică locală, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Primarul Sectorului 1 al Municipiului București,

DISPUNE:

Art.1.- Începând cu data de 03.01.2018, domnul Băloi Sorin, având funcția publică de execuție de polițist local, clasa I, grad profesional principal, gradația 5 în cadrul Serviciului Proximitate și Asociații de Proprietari din cadrul Poliției Locale Sector 1 va exercita cu caracter temporar funcția publică de conducere vacantă de Director general al Poliției Locale Sector 1, clasa I, gradul II, gradația 5, pe o perioadă de maximum 6 luni, în anul calendaristic 2018.

Art.2.- Începând cu data de 03.01.2018 Dispoziția Primarului Sectorului 1 nr. 2695/13.07.2017 își încetează aplicabilitatea ca efect al exercitării cu caracter temporar al funcției publice de conducere vacante de Director general al Poliției Locale Sector 1 de către domnul Băloi Sorin.



PRIMARIA A FOST CERTIFICATĂ ISO 9001-2008
PRIVIND SISTEMUL DE MANAGEMENT AL
CALITĂȚII ÎN URMA AUDITULUI DE CERTIFICARE
DE CĂTRE ORGANISMUL ACREDITAT PENTRU
CERTIFICAREA SISTEMELOR DE MANAGEMENT
AL CALITĂȚII SR EN 45012 "AEROCQ"

Bd. Banu Manta nr. 9, Sectorul 1 București; 011222
Tel. +40-21 319 10 13; Fax: +40-21 319 10 06
Email: registratura@primarias1.ro
<http://www.primariasector1.ro>



MUNICIPIUL BUCUREȘTI
SECTORUL 1



pentru a completa, pentru a completa

PRIMAR

Art.3.- Drepturile salariale ale domnului Băloi Sorin vor fi stabilite și acordate de către Poliția Locală Sector 1 cu respectarea prevederilor Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Art.4.- Fișa postului aferentă funcției publice se anexează la prezenta dispoziție, iar o copie a acesteia se înmânează funcționarului public.

Art.5.- (1) Împotriva prezentei dispoziții se poate face plângere prealabilă în termen de 30 de zile de la data comunicării, în conformitate cu prevederile art. 7 din Legea nr. 554/2004 – Legea contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Instanța competentă pentru soluționarea contestației formulată în conformitate cu prevederile art. 11 din Legea nr. 554/2004 – Legea contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare, este Tribunalul secția administrativ-fiscală de la domiciliul reclamantului sau pârâtului.

Art.6.- (1) Serviciul Resurse Umane și Organizare, Poliția Locală Sector 1 și domnul domnul Băloi Sorin vor duce la îndeplinire prevederile prezentei dispoziții.

(2) Serviciul Secretariat General, Audiențe va asigura comunicarea prezentei dispoziții Serviciului Resurse Umane și Organizare, Poliției Locale Sector 1 și Instituției Prefectului Municipiului București.

(3) Serviciul Resurse Umane și Organizare va comunica prezenta dispoziție Agenției Naționale a Funcționarilor Publici și domnului Băloi Sorin.

Primar,

DANIEL TUDORACHE



PRIMARIA A FOST CERTIFICATĂ ISO 9001-2008
PRIVIND SISTEMUL DE MANAGEMENT AL
CALITĂȚII ÎN URMA AUDITULUI DE CERTIFICARE
DE CĂTRE ORGANISMUL ACREDITAT PENTRU
CERTIFICAREA SISTEMELOR DE MANAGEMENT
AL CALITĂȚII SR EN 45012 "AEROQ"

Bd. Banu Manta nr. 9, Sectorul 1 București; 011222
Tel. +40-21 319 10 13; Fax: +40-21 319 10 06
Email: registratura@primarias1.ro
<http://www.primariasector1.ro>



PRIMAR

DISPOZIȚIA NR. 18351/2017

[Handwritten signature]

În baza prevederilor art. 45 alin. (1) și alin. (2) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, funcționarii publici răspund, potrivit legii, de îndeplinirea atribuțiilor ce le revin din funcția publică pe care o dețin, precum și a atribuțiilor ce le sunt delegate;

Ținând seama de nota nr. i/1019 din 13.07.2017 a Primarului Sectorului 1 privind delegarea atribuțiilor postului vacant de Director General, clasa I, gradul II, clasa 82 de salarizare, coeficient de ierarhizare 7.39, domnului Băloi Sorin, având funcția publică de execuție de polițist local, clasa I, grad profesional principal, gradația 5, clasa 51 de salarizare în cadrul Serviciului Proximitate și Asociații de Proprietari din cadrul Poliției Locale Sector 1, începând cu data de 19.07.2017;

Pentru asigurarea unei bune funcționări a activității coordonată la nivelul Poliției Locale Sector 1, începând cu data de 01.01.2017 și până la ocuparea prin modalitățile prevăzute de Statutul funcționarului public, sunt delegate atribuțiile Directorului General privind coordonarea activității Poliției Locale Sector 1;

În temeiul art. 63 alin. (5), lit. e) și art. 68 alin. (1) coroborat cu art. 115 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 215/2001 privind administrația publică locală, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Primarul Sectorului 1 al Municipiului București,

DISPUNE:

Art.1.- Începând cu data de 19.07.2017 și până la ocuparea prin modalitățile prevăzute de Statutul funcționarului public, a funcției publice vacante de conducere de Director General al Poliției Locale Sector 1, clasa I, gradul II, clasa 82 de salarizare, coeficient de ierarhizare 7.39, domnul Băloi Sorin, având funcția publică de execuție de polițist local, clasa I, grad profesional principal, gradația 5, clasa 51 de salarizare în cadrul Serviciului Proximitate și Asociații de Proprietari din cadrul Poliției Locale Sector 1, este împuternicit cu drept de semnătură pe documentele emise de către Directorul General al Poliției Locale Sector 1, având răspunderea coordonării activității și respectării reglementărilor legale.

Art.2.- Fișa postului aferentă funcției publice deținută de către domnul Băloi Sorin se completează cu atribuțiile delegate și se anexează la prezenta dispoziție, iar o copie a acesteia se înmânează funcționarului public.

Art.3.- Începând cu data prezentei dispoziții, orice dispoziție contrară își încetează aplicabilitatea.

Art.4.- (1) Împotriva prezentei dispoziții se poate face plângere prealabilă în termen de 30 de zile de la data comunicării, în conformitate cu prevederile art. 7, din Legea nr. 554/2004 Legea contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Instanța competentă pentru soluționarea contestației formulată în conformitate cu prevederile art. 11, din Legea nr.554/2004 Legea contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare, este Tribunalul secția administrativ – fiscală de la domiciliul reclamantului sau al pârâtului.

Art.5.- (1) Serviciul Resurse Umane și Organizare, Poliția Locală Sector 1 și domnul Băloi Sorin vor duce la îndeplinire prevederile prezentei dispoziții.

(2) Serviciul Secretariat General, Audiențe va asigura comunicarea prezentei dispoziții Serviciului Resurse Umane și Organizare, Poliției Locale Sector 1 și Instituției Prefectului Municipiului București.

(3) Serviciul Resurse Umane și Organizare va comunica prezenta dispoziție domnului Băloi Sorin.

Primar,

DANIEL TUDORACHE

[Handwritten signature]



CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1
POLIȚIA LOCALĂ A SECTORULUI 1

ACORD COLECTIV DE MUNCĂ

PĂRȚILE SEMNATARE

În conformitate cu dispozițiile:

- Legii nr.155/2010 a Poliției Locale;
- Legii nr.188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată (2), cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr.53/2003 privind Codul Muncii, republicată;
- Legii nr.24/2000 privind Normele de tehnică legislativă la elaborarea actelor normative, 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 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;
- Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
- Legii nr. 62/2011 a dialogului social;
- 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;
- Hotărârea Guvernului României nr. 196/2005 privind aprobarea Strategiei Ministerului Administrației și Internelor de realizare a ordinii și siguranței publice, pentru creșterea siguranței cetățeanului și prevenirea criminalității stradale;
- Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, modificată și completată;
- Ordonanței de urgență nr. 79/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal;
- Ordonanței de urgență nr.90/2017 privind unele măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene
- Ordonanței de urgență nr. 82/2017 pentru modificarea și completarea unor acte normative;
- Hotărârii nr. 846/2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată;

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

Pe de o parte

- Poliția Locală Sector 1, reprezentată de domnul **SORIN BALOI**, în calitate de Director General numit în funcția publică, în baza Dispoziției nr. 43/03.01.2018, emisă de Primarul Sectorului 1, numită în continuare Poliție Locală și

Pe de altă parte

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

3. Acordul colectiv de muncă la nivelul Poliției Locale 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 15.02.2018.

(2). Clauzele acordului pot fi modificate pe parcursul executării acestuia, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

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

(2). Orice modificare a conținutului Acordului colectiv se face cu acordul ambelor părți și se aduce la cunoștința persoanelor interesate, în termen de 15 zile calendaristice de la data modificării, prin act adițional.

(3). Cererile de modificare a Acordului colectiv de muncă vor fi depuse de către 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 acordurile colective de muncă.

Art. 7. Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului Acord colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte ce decurg din alte 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 prezentului Acord.

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 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, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă.

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

(2). Funcționarii care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu 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 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
- 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, concediu 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 al III-lea 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;
- 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 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice nr. 153/2017.

(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. Pentru activitățile desfășurate, funcționarii vor semna un angajament de confidențialitate.

(1) Instituția va asigura condițiile logistice și materiale respectării de către funcționari a confidențialității datelor și informațiilor cu care aceștia intră în contact prin prisma atribuțiilor de serviciu.

(2) În situația în care se constată nerespectarea angajamentului de confidențialitate de către funcționari, se vor achita daune interese.

Art.31. Începând cu 1 ianuarie 2018, conform prevederile OUG 79/2017 privind pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, în sarcina fiecărui salariat se vor reține de către angajator următoarele cote de contribuții și impozit:

- cota de contribuție de asigurări sociale - 25%
- cota de contribuții de asigurări sociale de sănătate - 10%
- impozitul pe venitul realizat din salarii - 10%.

Art.32. Toate drepturile bănești ale acestora se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale instituției.

Art.33. Poliția Locală Sector 1, prin Biroul Resurse Umane și Pregătire Profesională, 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

PERFECTIONAREA PREGATIRII PROFESIONALE

Art.34. Părțile convin asupra necesității perfecționării pregătirii profesionale a tuturor categoriilor de funcționari.

Art.35. Identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională initială, 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.36. 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.37. 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.38. (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.39. 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.40. Funcționarii Poliției Locale 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.41. Funcționarii Poliției Locale 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.42. (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.43. 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.

Art.44. 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.45. Funcționarilor instituției le este interzis să primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor, ori să intervină pentru soluționarea acestor cereri.

Art.46. 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.47. 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.48. (1) Prin întregul lor comportament și prin ținută, funcționarii Poliției Locale 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.49. Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, având drept scop ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă.

Art.50. Conducerea Poliției Locale 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.51. (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atribuții, stabilite prin fișa postului, potrivit specificului activității fiecăruia. Activitatea de normare a muncii se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

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

(3) Normele de muncă (exprimate în sfere de atribuții și sarcini) vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a funcționarilor. Conducerea Poliției Locale 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 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.52. (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.53. 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.54. În funcție de numărul de personal și structura stabilită, conducerea Poliției Locale are obligația să asigure bunurile și condițiile necesare (spațiu, mobilier, birotică, aparatură, consumabile, materiale igienico-sanitare) pentru buna desfășurare a activității.

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, 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 2018.

Art.56. 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.

Art.57.(1) Conducerea Poliției Locale 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 regulament 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 regulament 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 2018.”

Art.58. 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.59. (1) Părțile prezentului acord convin că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de 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. 60. 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 când observă o defecțiune la instalația electrică, de gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii.

Art.61. (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.62. (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.63. 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.64. Stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii și buna funcționare a instituției vor fi stabilite de comisia paritară.

Art.65. 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 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.66. (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.67. (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.68. (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.69. (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.70. Pentru femeile gravide, munca în timpul nopții este interzisă în institutie.

Art.71. 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.72. Reluarea activității femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

Art.73. (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.74.(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.75.(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.14 din Legea nr.188/1999, în gradul profesional asistent;

b) eliberat din funcția publică, în cazul în care a obținut la evaluarea activității calificativul „necorespunzător”.

(5) În cazul prevăzut la alin.(4) lit.b) din Legea nr.188/1999 perioada de stagi nu constituie vechime necesară pentru ocuparea unei funcții publice.

Art.76.(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 nestingherită a acestui drept.

Art.77. Modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu ale funcționarilor se face în conformitate cu dispozițiile din Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL VIII

EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE ȘI PROMOVAREA ÎN FUNCȚII, CLASE ȘI GRADE PROFESIONALE SUPERIOARE

Art.78. (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.

CAPITOLUL IX

RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A FUNCȚIONARILOR POLIȚIEI LOCALE A SECTORULUI 1

Art.79. Încălcarea de către funcționarii instituției, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz, în condițiile legii.

Art.80. (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.81.(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 judecătorie.

Art.82. 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.83. Funcționarii răspund și pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul, potrivit legii penale.

Art.84. 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.85. (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.86.(1) Conducerea Poliției Locale 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.87. 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.88. Executarea acordului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

Art.89.(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.90. 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.

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



Director General, reprezentant legal al Poliției Locale Sector 1

BALOI SORIN



**Avizează pentru legalitate
Consilier juridic
ISCU ȘTEFANIA**

PROCES VERBAL

Încheiat azi, luni, 27.11.2017, ora 10.00

Între Directorul General al Poliției Locale Sector 1 și Președintele organizației sindicale reprezentativă, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1

Directorul General al Poliției Locale Sector 1 supune atenției Președintelui organizației sindicale reprezentativă, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1, ordinea de zi a ședinței cu următoarele puncte:

- negocierea clauzelor acordului colectiv de muncă la nivelul instituției;
- elaborarea proiectului acordului colectiv de muncă la nivelul instituției;
- încheierea acordului colectiv de muncă la nivelul instituției;
- punerea în aplicare a prevederilor OUG nr.79/2017 pentru trecerea CAS și CASS de la angajator la salariat cu aplicabilitate de la 1 ianuarie 2018.

În urma consultărilor s-au reținut următoarele și s-a redactat Proiectul Acordului Colectiv de Muncă la nivelul Poliției Locale Sector 1:

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

Acordul produce efecte pentru toți funcționarii publici actuali și pentru cei nou angajați în funcțiile vacante din cadrul Poliției Locale Sector 1.

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

Acordul se încheie pe o perioadă de 1 an. Orice solicitare de modificare a acordului va face obiectul unei negocieri.

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

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.

Pentru activitățile desfășurate, funcționarii vor semna un angajament de confidențialitate, pentru care vor fi remunerați lunar cu o sumă în cuantum de 15% din salariul de bază. Suma aferentă procentului de confidențialitate se acordă lunar, pe bază de pontaje, proporțional cu perioada lucrată. Instituția va asigura condițiile logistice și materiale respectării de către funcționari a confidențialității datelor și informațiilor cu care aceștia intră în contact prin prisma atribuțiilor de serviciu. În situația în care se constată nerespectarea angajamentului de confidențialitate de către funcționari, se vor achita daune interese.

Începând cu 1 ianuarie 2018, conform prevederile OUG 79/2017 privind pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, în sarcina fiecărui salariat se vor reține de către angajator următoarele cote de contribuții și impozit:

- cota de contribuție de asigurări sociale - 25%
- cota de contribuții de asigurări sociale de sănătate - 10%
- impozitul pe venitul realizat din salarii - 10%.

Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele: Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie); Ziua Unirii Principatelor Române - 24 ianuarie ; Sf Paște – 2 zile (prima și a doua zi de Paști); Ziua Internațională a Muncii – 1 zi (1 Mai); Prima și a doua zi de Rusalii; Ziua Copilului – 1 iunie; Adormirea Maicii Domnului – 1 zi (15 August); Sf. Andrei - 30 noiembrie, Ziua Națională – 1 zi (1 Decembrie); Crăciunul - 2 zile (25 și 26 decembrie) și Zile de repaus – sâmbăta și duminica, 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează: până la 10 ani - 21 de zile lucrătoare și peste 10 ani- 25 de zile lucrătoare. La plecarea în concediu, salariații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

Raportul de serviciu se suspendă de drept în perioada concediilor pentru incapacitate temporară de muncă, în condițiile legii.

În cazul în care perioadele de concedii medicale și de concedii fără plată, însumate, au fost de 12 luni sau mai mari și s-au întins pe 2 sau mai mulți ani calendaristici consecutivi, salariații au dreptul la un singur concediu de odihnă, acordat în anul reînceperii activității, în măsura în care nu a fost efectuat în anul în care s-a ivit lipsa de la serviciu.

În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează: decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor – 3 zile lucrătoare; decesul bunicilor, fraților, surorilor – 3 zile lucrătoare; căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare; căsătoria unui copil al salariatului – 3 zile lucrătoare; nașterea/adoptia unui copil – 5 zile lucrătoare, .chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) – conform legii, donatorii de sânge – conform legii, control medical anual – 1 zi lucrătoare.

Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute de Hotărârea Guvernului României nr. 250/1992, pe o durată ce nu poate depăși 30 de zile lucrătoare anual.

La cererea salariatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi, cu recuperare, în următoarele situații: efectuarea unor analize sau tratamente medicale; citații în fața organelor de cercetare penală sau judecătorești; alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite. În caz de nerecuperare, salariatul va fi plătit pentru timpul efectiv lucrat.

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.

Salariile de bază, sporurile, suplimentele salariale și alte drepturi cuvenite salariaților se stabilesc conform Legii nr. 153/2017- Lege cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Perfecționarea profesională a funcționarilor publici se realizează în condițiile legii.

Salariații Poliției Locale Sector 1 sunt obligați să-și desfășoare activitatea cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea, îndatoririle de serviciu, în scopul realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din Sectorul 1 al Municipiului București. Prin întregul lor comportament și prin ținută, angajații instituției 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.

Programul normal de lucru, se desfășoară astfel: de luni până joi- 08.00-16.30, vineri 08.00-14.00.

Salariații au dreptul zilnic la o pauză de masă cu durată de maxim 15 minute.

Conducerea instituției va lua măsurile prevăzute de *Legea privind securitatea și sănătatea în muncă 319/2006*, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

Modificarea raportului de serviciu se poate realiza în condițiile prevăzute de Legea 188/1999 - Statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare.

În cazul decesului salariatului, beneficiază de ajutor de deces o singură persoană care face dovada că a suportat cheltuielile ocazionate de deces și care poate fi, după caz, soțul supraviețuitor, copilul, părintele, tutorele, curatorul, moștenitorul, în condițiile dreptului comun, sau, în lipsa acesteia, oricare persoană care face această dovadă. Cuantumul ajutorului de deces se stabilește prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.

Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile. Este interzisă conceperea unor clauze discriminatorii în raporturile de muncă; dacă există astfel de clauze ele sunt nule.

Ocuparea, avansarea, promovarea, modificarea, suspendarea, încetarea raporturilor de serviciu, evaluarea performanțelor individuale se fac având în vedere Legea 188/1999 Statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare și Hotărârea 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici.

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

Directorul General al Poliției Locale Sector 1 și Președintele organizației sindicale reprezentativă, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1, ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru toți salariații în general libertatea de opinie. Conducerea Poliției Locale recunoaște dreptul reprezentanților salariaților de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în acordul colectiv.

Prevederile prezentului acord se completează cu dispozițiile Legii 188/1999 Statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare, cu dispozițiile Legii 153/2017- Lege cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, ale OUG 79/2017, ale OUG 82/2017, ale H.G. nr.833/2007, privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, și cu alte acte normative aplicabile în domeniu.

Președintele organizației sindicale reprezentativă, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1 – Anton Petru Otilian, a fost prezent, constatându-se îndeplinită procedura de convocare.

Nu au existat abțineri sau opinii separate din partea nici uneia din părți.

Procesul Verbal a fost încheiat în 3 exemplare originale.

DIRECTOR GENERAL,

SORIN BĂLOI



**Președintele organizației sindicale reprezentativă,
Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și
al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1**

Anton Petru Otilian.....



PROCES VERBAL

Încheiat azi, luni, 27.11.2017, ora 10.00

Între Directorul General al Poliției Locale Sector 1 și Președintele organizației sindicale reprezentativă, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1

Directorul General al Poliției Locale Sector 1 supune atenției Președintelui organizației sindicale reprezentativă, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1, ordinea de zi a ședinței cu următoarele puncte:

- negocierea clauzelor acordului colectiv de muncă la nivelul instituției;
- elaborarea proiectului acordului colectiv de muncă la nivelul instituției;
- încheierea acordului colectiv de muncă la nivelul instituției;
- punerea în aplicare a prevederilor OUG nr.79/2017 pentru trecerea CAS și CASS de la angajator la salariat cu aplicabilitate de la 1 ianuarie 2018.

În urma consultărilor s-au reținut următoarele și s-a redactat Proiectul Acordului Colectiv de Muncă la nivelul Poliției Locale Sector 1:

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

Acordul produce efecte pentru toți funcționarii publici actuali și pentru cei nou angajați în funcțiile vacante din cadrul Poliției Locale Sector 1.

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

Acordul se încheie pe o perioadă de 1 an. Orice solicitare de modificare a acordului va face obiectul unei negocieri.

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

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.

Pentru activitățile desfășurate, funcționarii vor semna un angajament de confidențialitate, pentru care vor fi remunerați lunar cu o sumă în cuantum de 15% din salariul de bază. Suma aferentă procentului de confidențialitate se acordă lunar, pe bază de pontaje, proporțional cu perioada lucrată. Instituția va asigura condițiile logistice și materiale respectării de către funcționari a confidențialității datelor și informațiilor cu care aceștia intră în contact prin prisma atribuțiilor de serviciu. În situația în care se constată nerespectarea angajamentului de confidențialitate de către funcționari, se vor achita daune interese.

Începând cu 1 ianuarie 2018, conform prevederile OUG 79/2017 privind pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, în sarcina fiecărui salariat se vor reține de către angajator următoarele cote de contribuții și impozit:

- cota de contribuție de asigurări sociale - 25%
- cota de contribuții de asigurări sociale de sănătate - 10%
- impozitul pe venitul realizat din salarii - 10%.

Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele: Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie); Ziua Unirii Principatelor Române - 24 ianuarie ; Sf Paște – 2 zile (prima și a doua zi de Paști); Ziua Internațională a Muncii – 1 zi (1 Mai); Prima și a doua zi de Rusalii; Ziua Copilului – 1 iunie; Adormirea Maicii Domnului – 1 zi (15 August); Sf. Andrei - 30 noiembrie, Ziua Națională – 1 zi (1 Decembrie); Crăciunul - 2 zile (25 și 26 decembrie) și Zile de repaus – sâmbăta și duminica, 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează: până la 10 ani - 21 de zile lucrătoare și peste 10 ani- 25 de zile lucrătoare. La plecarea în concediu, salariații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

Raportul de serviciu se suspendă de drept în perioada concediilor pentru incapacitate temporară de muncă, în condițiile legii.

În cazul în care perioadele de concedii medicale și de concedii fără plată, însumate, au fost de 12 luni sau mai mari și s-au întins pe 2 sau mai mulți ani calendaristici consecutivi, salariații au dreptul la un singur concediu de odihnă, acordat în anul reînceperii activității, în măsura în care nu a fost efectuat în anul în care s-a ivit lipsa de la serviciu.

În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează: decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor – 3 zile lucrătoare; decesul bunicilor, fraților, surorilor – 3 zile lucrătoare; căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare; căsătoria unui copil al salariatului – 3 zile lucrătoare; nașterea/adoptia unui copil – 5 zile lucrătoare, chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) – conform legii, donatorii de sânge – conform legii, control medical anual – 1 zi lucrătoare.

Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute de Hotărârea Guvernului României nr. 250/1992, pe o durată ce nu poate depăși 30 de zile lucrătoare anual.

La cererea salariatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi, cu recuperare, în următoarele situații: efectuarea unor analize sau tratamente medicale; citații în fața organelor de cercetare penală sau judecătorești; alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite. În caz de nerecuperare, salariatul va fi plătit pentru timpul efectiv lucrat.

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.

Salariile de bază, sporurile, suplimentele salariale și alte drepturi cuvenite salariaților se stabilesc conform Legii nr. 153/2017- Lege cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Perfecționarea profesională a funcționarilor publici se realizează în condițiile legii.

Salariații Poliției Locale Sector 1 sunt obligați să-și desfășoare activitatea cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea, îndatoririle de serviciu, în scopul realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din Sectorul 1 al Municipiului București. Prin întregul lor comportament și prin ținută, angajații instituției 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.

Programul normal de lucru, se desfășoară astfel: de luni până joi- 08.00-16.30, vineri 08.00-14.00.

Salariații au dreptul zilnic la o pauză de masă cu durată de maxim 15 minute.

Conducerea instituției va lua măsurile prevăzute de *Legea privind securitatea și sănătatea în muncă 319/2006*, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

Modificarea raportului de serviciu se poate realiza în condițiile prevăzute de *Legea 188/1999 - Statutul funcționarilor publici*, cu modificările și completările ulterioare.

În cazul decesului salariatului, beneficiază de ajutor de deces o singură persoană care face dovada că a suportat cheltuielile ocazionate de deces și care poate fi, după caz, soțul supraviețuitor, copilul, părintele, tutorele, curatorul, moștenitorul, în condițiile dreptului comun, sau, în lipsa acesteia, oricare persoană care face această dovadă. Cuantumul ajutorului de deces se stabilește prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.

Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile. Este interzisă conceperea unor clauze discriminatorii în raporturile de muncă; dacă există astfel de clauze ele sunt nule.

Ocuparea, avansarea, promovarea, modificarea, suspendarea, încetarea raporturilor de serviciu, evaluarea performanțelor individuale se fac având în vedere *Legea 188/1999 Statutul funcționarilor publici*, cu modificările și completările ulterioare și *Hotărârea 611/2008* pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici.

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

Directorul General al Poliției Locale Sector 1 și Președintele organizației sindicale reprezentativă, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1, ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru toți salariații în general libertatea de opinie. Conducerea Poliției Locale recunoaște dreptul reprezentanților salariaților de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în acordul colectiv.

Prevederile prezentului acord se completează cu dispozițiile Legii 188/1999 Statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare, cu dispozițiile Legii 153/2017- Lege cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, ale OUG 79/2017, ale OUG 82/2017, ale H.G. nr.833/2007, privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, și cu alte acte normative aplicabile în domeniu.

Președintele organizației sindicale reprezentativă, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1 – Anton Petru Otilian, a fost prezent, constatându-se îndeplinită procedura de convocare.

Nu au existat abțineri sau opinii separate din partea nici uneia din părți.

Procesul Verbal a fost încheiat în 3 exemplare originale.

DIRECTOR GENERAL,

SORIN BĂLOI



**Președintele organizației sindicale reprezentativă,
Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și
al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1**

Anton Petru Otilian.....



PROCES VERBAL

Încheiat azi, luni, 27.11.2017, ora 10.00

Între Directorul General al Poliției Locale Sector 1 și Președintele organizației sindicale reprezentativă, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1

Directorul General al Poliției Locale Sector 1 supune atenției Președintelui organizației sindicale reprezentativă, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1, ordinea de zi a ședinței cu următoarele puncte:

- negocierea clauzelor acordului colectiv de muncă la nivelul instituției;
- elaborarea proiectului acordului colectiv de muncă la nivelul instituției;
- încheierea acordului colectiv de muncă la nivelul instituției;
- punerea în aplicare a prevederilor OUG nr.79/2017 pentru trecerea CAS și CASS de la angajator la salariat cu aplicabilitate de la 1 ianuarie 2018.

În urma consultărilor s-au reținut următoarele și s-a redactat Proiectul Acordului Colectiv de Muncă la nivelul Poliției Locale Sector 1:

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

Acordul produce efecte pentru toți funcționarii publici actuali și pentru cei nou angajați în funcțiile vacante din cadrul Poliției Locale Sector 1.

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

Acordul se încheie pe o perioadă de 1 an. Orice solicitare de modificare a acordului va face obiectul unei negocieri.

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

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.

Pentru activitățile desfășurate, funcționarii vor semna un angajament de confidențialitate, pentru care vor fi remunerați lunar cu o sumă în cuantum de 15% din salariul de bază. Suma aferentă procentului de confidențialitate se acordă lunar, pe bază de pontaje, proporțional cu perioada lucrată. Instituția va asigura condițiile logistice și materiale respectării de către funcționari a confidențialității datelor și informațiilor cu care aceștia intră în contact prin prisma atribuțiilor de serviciu. În situația în care se constată nerespectarea angajamentului de confidențialitate de către funcționari, se vor achita daune interese.

Începând cu 1 ianuarie 2018, conform prevederile OUG 79/2017 privind pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, în sarcina fiecărui salariat se vor reține de către angajator următoarele cote de contribuții și impozit:

- cota de contribuție de asigurări sociale - 25%
- cota de contribuții de asigurări sociale de sănătate - 10%
- impozitul pe venitul realizat din salarii - 10%.

Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele: Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie); Ziua Unirii Principatelor Române - 24 ianuarie ; Sf Paște – 2 zile (prima și a doua zi de Paști); Ziua Internațională a Muncii – 1 zi (1 Mai); Prima și a doua zi de Rusalii; Ziua Copilului – 1 iunie; Adormirea Maicii Domnului – 1 zi (15 August); Sf. Andrei - 30 noiembrie, Ziua Națională – 1 zi (1 Decembrie); Crăciunul - 2 zile (25 și 26 decembrie) și Zile de repaus – sâmbăta și duminica, 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează: până la 10 ani - 21 de zile lucrătoare și peste 10 ani- 25 de zile lucrătoare. La plecarea în concediu, salariații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

Raportul de serviciu se suspendă de drept în perioada concediilor pentru incapacitate temporară de muncă, în condițiile legii.

În cazul în care perioadele de concedii medicale și de concedii fără plată, însumate, au fost de 12 luni sau mai mari și s-au întins pe 2 sau mai mulți ani calendaristici consecutivi, salariații au dreptul la un singur concediu de odihnă, acordat în anul reînceperii activității, în măsura în care nu a fost efectuat în anul în care s-a ivit lipsa de la serviciu.

În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează: decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor – 3 zile lucrătoare; decesul bunicilor, fraților, surorilor – 3 zile lucrătoare; căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare; căsătoria unui copil al salariatului – 3 zile lucrătoare; nașterea/adoptia unui copil – 5 zile lucrătoare, chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) – conform legii, donatorii de sânge – conform legii, control medical anual – 1 zi lucrătoare.

Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute de Hotărârea Guvernului României nr. 250/1992, pe o durată ce nu poate depăși 30 de zile lucrătoare anual.

La cererea salariatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi, cu recuperare, în următoarele situații: efectuarea unor analize sau tratamente medicale; citații în fața organelor de cercetare penală sau judecătorești; alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite. În caz de nerecuperare, salariatul va fi plătit pentru timpul efectiv lucrat.

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.

Salariile de bază, sporurile, suplimentele salariale și alte drepturi cuvenite salariaților se stabilesc conform Legii nr. 153/2017- Lege cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Perfecționarea profesională a funcționarilor publici se realizează în condițiile legii.

Salariații Poliției Locale Sector 1 sunt obligați să-și desfășoare activitatea cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea, îndatoririle de serviciu, în scopul realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din Sectorul 1 al Municipiului București. Prin întregul lor comportament și prin ținută, angajații instituției 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.

Programul normal de lucru, se desfășoară astfel: de luni până joi- 08.00-16.30, vineri 08.00-14.00.

Salariații au dreptul zilnic la o pauză de masă cu durata de maxim 15 minute.

Conducerea instituției va lua măsurile prevăzute de *Legea privind securitatea și sănătatea în muncă 319/2006*, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

Modificarea raportului de serviciu se poate realiza în condițiile prevăzute de Legea 188/1999 - Statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare.

În cazul decesului salariatului, beneficiază de ajutor de deces o singură persoană care face dovada că a suportat cheltuielile ocazionate de deces și care poate fi, după caz, soțul supraviețuitor, copilul, părintele, tutorele, curatorul, moștenitorul, în condițiile dreptului comun, sau, în lipsa acesteia, oricare persoană care face această dovadă. Cuantumul ajutorului de deces se stabilește prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.

Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile. Este interzisă conceperea unor clauze discriminatorii în raporturile de muncă; dacă există astfel de clauze ele sunt nule.

Ocuparea, avansarea, promovarea, modificarea, suspendarea, încetarea raporturilor de serviciu, evaluarea performanțelor individuale se fac având în vedere Legea 188/1999 Statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare și Hotărârea 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici.

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

Directorul General al Poliției Locale Sector 1 și Președintele organizației sindicale reprezentativă, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1, ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru toți salariații în general libertatea de opinie. Conducerea Poliției Locale recunoaște dreptul reprezentanților salariaților de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în acordul colectiv.

Prevederile prezentului acord se completează cu dispozițiile Legii 188/1999 Statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare, cu dispozițiile Legii 153/2017- Lege cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, ale OUG 79/2017, ale OUG 82/2017, ale H.G. nr.833/2007, privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, și cu alte acte normative aplicabile în domeniu.

Președintele organizației sindicale reprezentativă, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1 – Anton Petru Otilian, a fost prezent, constatându-se îndeplinită procedura de convocare.

Nu au existat abțineri sau opinii separate din partea nici uneia din părți.

Procesul Verbal a fost încheiat în 3 exemplare originale.

DIRECTOR GENERAL,

SORIN BĂLOI

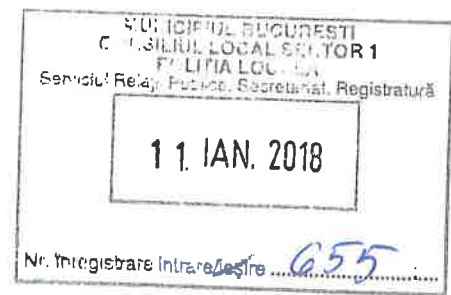


Președintele organizației sindicale reprezentativă,

Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” – reprezentant al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1

Anton Petru Otilian.....





CATRE

Politia Locala Sector 1

Avand in vedere prevederile legale in vigoare, referitoare la protectia informatiilor si legislatia subsecventa acestora (Codul Muncii) existenta in alte structuri din Sistemul National de Aparare, Ordine si Siguranta Publica, referitoare la drepturile financiare corespunzator accesului si manipularii acestor informatii, precum si obligativitatea prevenirii producerii unor incidentelor de securitate, va adresam rugamintea de a interveni pentru efectuarea demersurilor legate si acordarea unui spor in cuantum de 15%, pentru clauza de confidentialitate prevazuta in art 26 din Codul Muncii, personalului Politiei Locale Sector 1, potrivit prevederilor legale.

Sindicatul National al Politistilor si Vamesilor Prolex din cadrul Politiei
Locale Sector 1

Presedinte Executiv

Anton Otilian





MUNICIPIUL BUCUREȘTI
SECTORUL 1



www.primariasector1.ro

POLITIA LOCALĂ SECTOR 1

Număr de operator date cu caracter personal 3300 / 2008

Nr. 29137/20.11.2017

CONVOCATOR

Angajator, Poliția Locală Sector 1, cu sediul în str.Prometeu nr.26, București, Sector 1, CUI 17182756, telefon 021-232.66.35, reprezentată legal prin domnul Sorin Băloi, în calitate de Director General, în temeiul art.129 și art.130 din Legea nr.62/2011 privind dialogul social, OUG 79/2017, OUG 82/2017 și prevederilor art. 22-31 din H.G. nr.833/2007, privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, în perioada 20 noiembrie – 20 decembrie 2017, se va iniția negocierea colectivă a Contractului Colectiv de Muncă pentru anul 2018 la nivel de instituție, a Acordului Colectiv de Muncă pe anul 2018 la nivel de instituție și pentru punerea în aplicare a prevederilor OUG nr. 79/2017 pentru trecerea CAS și CASS de la angajator la salariat cu aplicabilitate de la 1 ianuarie 2018.

Drept urmare vă înștiințăm prin prezenta că în data de 27.11.2017, ora 11, la adresa din str.Prometeu nr.26, București, Sector 1, va avea loc sesiunea cu reprezentantul salariaților în vederea deschiderii negocierii clauzelor Contractului și a Acordului Colectiv de Muncă pe anul 2018 la nivel de instituție și punerea în aplicare a prevederilor OUG nr. 79/2017 pentru trecerea CAS și CASS de la angajator la salariat cu aplicabilitate de la 1 ianuarie 2018.

Ordinea de zi:

1. Negocierea, elaborarea și încheierea Contractului Colectiv de Muncă pentru anul 2018.
2. Negocierea, elaborarea și încheierea Acordului Colectiv de Muncă pe anul 2018.
3. Punerea în aplicare a prevederilor OUG nr. 79/2017 pentru trecerea CAS și CASS de la angajator la salariat cu aplicabilitate de la 1 ianuarie 2018.

Președinte Sindicat „PROLEX”- reprezentant al funcționarilor publici
și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1:

Anton Petru Otilian.....



DIRECTOR GENERAL,
LOCALĂ
SORIN BALOI



Str. Prometeu nr.26, Sector 1



SINDICATUL NAȚIONAL AL POLIȚIȘTILOR
ȘI VAMEȘILOR „PRO LEX”



Membru al Consiliului European al Sindicatelor din Poliție
Afiliat la Confederația Sindicală Națională „Meridian” și
Federația „Forța Legii”

Decizie

Nr. 107088 din 13.04.2017

În temeiul, art. IV.8, lit.a, din Statutul Sindicatului Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex”, subsemnatul Lincu Vasile, în calitate de Președinte,

DECID

Începând cu data prezentei se numește în funcția de președinte executiv al grupei sindicale constituită la nivelul Poliției Locale Sector 1 București, domnul Anton Petru Otilian.

Potrivit art. IV.9.1, din Statutul Sindicatului Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex”, președintele executiv face parte din Biroul Executiv al organizației de sindicat.

Președinte,

Lincu Vasile





Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor Pro Lex

Afiliat la Confederația Sindicală Națională „Meridian”



Nr. 102 944 / 10 01 2017

Către Poliția Locală sector 1 București,
Spre știința conducerii,

STRUCTURA:

TERMEN:

ROG ANALIZĂ, VERIFICĂRI ȘI
PROPUNERI CONFORM ACTELOR
NORMATIVE ÎN VIGOARE.

INTECTOR GENERAL

Service: Repartizare:

10. IAN 2017

Nr. înregistrare internă: 1399

Subscrisul, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex”, prin reprezentant legal, Președinte Lincu Vasile, prin prezenta, vă aducem la cunoștință că domnii: Anton Petru Otilian, Călărașu Daniel și Alecsuși Ioan Cătălin sunt împuterniciți să reprezinte membrii noștri de sindicat, ori de câte ori este necesar, la ședințele și activitățile specifice constituite la nivelul Poliției Locale sector 1 București.

Cu deosebită considerație,

Președinte,
Lincu Vasile



SINDICATUL NAȚIONAL AL POLIȚIȘTILOR
ȘI VAMEȘILOR „PRO LEX”

Membru al Consiliului European al Sindicatelor din Poliție
Afiliat la Confederația Sindicală Națională „Meridian” și
Federația „Forța Legii”



Nr. 107091/13.04.2017

Către,
Poliția Locală sector 1 București

Prin prezenta, vă informăm cu privire la faptul că la nivelul Poliției Locale Sector 1 București, Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor “Pro Lex”, are constituită organizație teritorială sindicală având ca lider ales în funcția de președinte executiv pe domnul Anton Petru Otilian, în funcția de vicepreședinte executiv pe domnul Călărașu Daniel și în funcția de vicepreședinte executiv domnul Alecsuți Ioan Cătălin.

Precizăm că potrivit art.IV.9.1 din Statutul Sindicatului Național al Polițiștilor și Vameșilor “Pro Lex”, președintele executiv și vicepreședintele executiv fac parte din Biroul Executiv al organizației de sindicat.

Anexăm la prezenta decizia de numire nr. 107088/13.04.2017, a domnului Anton Petru Otilian, decizia de numire nr. 107089/13.04.2017 a domnului Călărașu Daniel și decizia de numire nr. 107090/13.04.2017 a domnului Alecsuți Ioan Cătălin.

Cu deosebită stimă,

Președinte,
Vasile Lincu



ROMÂNIA
JUDECĂTORIA SECTORUL 2 BUCUREȘTI
Bd. Unirii nr.37, Sector 3
București
SECTIE COMUNA

Destinatar:
SINDICATUL NATIONAL AL
POLITISTILOR SI VAMESILOR PRO
LEX
sector 1, București, str. Mendeleev, nr.
36-38, bl. -, sc. -, et. 8, ap. cam.86

DOSARUL NR. 7703/300/2017
Materia: Civil
Stadiul procesual al dosarului: Fond
Obiectul dosarului: reprezentativitate sindicat
Complet: cameră de consiliu - pj

COMUNICARE HOTARÂRE CIVILĂ

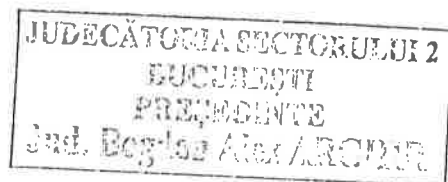
NR. 4056/2017 DIN DATA DE 05 Aprilie 2017

Stimată doamnă/Stimate domn,

vă comunicăm, alăturat, copia hotărârii civile nr. 4056/2017, pronunțată la data de 05 Aprilie 2017, de către JUDECĂTORIA SECTORUL 2 BUCUREȘTI SECTIE COMUNA.

PARAFA ȘEFULUI INSTANȚEI
(ștampila)

Grefier,



C C 21 04 2017 10:37:18, nr. comunicare: 1 din 2



Cod ECLI ECLI:RO:JDS2B:2017:002.004056

ROMÂNIA
JUDECATORIA SECTORULUI 2 BUCUREȘTI
Secția Civilă

Dosar nr. 7703/300/2017
(133/PJ/2017)

Sentința Civilă nr. 4056
Ședința din Camera de Consiliu de la 05.04.2017
Instanța constituită din:
Președinte: Sigmund Nicoleta
Grefier: Cîrstea Cerasela Nicoleta

Pe rol soluționarea cererii de constatare a reprezentativității la nivel de unitate formulata de Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor Pro Lex.

La apelul nominal făcut în Camera de Consiliu nu a răspuns petenta.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședința după care

Nefiind cereri de formulat sau probe de administrat, instanța constata cauza în stare de judecată și o reține spre soluționare.

INSTANȚA:

Prin cererea înregistrată la data de 30.03.2017 la Judecătoria Sectorului 2 București, petenta Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor Pro Lex a solicitat instanței acordarea reprezentativității Sindicatului Național al Polițiștilor și Vameșilor Pro Lex, la nivel de unitate – Politia Locală Sector 1 București.

În susținerea cererii, reprezentantul legal al petentei a depus la dosarul cauzei, cererea de acordare a reprezentativității sindicatului la nivel de unitate, legal timbrată, copia sentinței civile de acordare a personalității juridice nr. 14/31.03.2004 pronunțată de Judecătoria Sectorului 2 București în dosar nr. 71/PJ/2004, copia sentinței civile nr. 19/06.07.2005 pronunțată de Judecătoria Sectorului 2 București în dosar nr. 139/PJ/2005, copia sentinței civile nr. 11810/12.10.2016 pronunțată de Judecătoria Sectorului 2 București în dosar nr. 28096/300/2016 (423/PJ/2016), declarație pe proprie răspundere a președintelui din data de 24.03.2017 privind numărul de membri de sindicat, adresa nr. 7866/23.03.2017 emisă către Poliția Locală Sector 1 București privind numărul de angajați ai unității, adresa nr. 106224/24.03.2017 emisă de sindicat către Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

Analizând actele și lucrările dosarului, constatând că sunt îndeplinite condițiile prevederilor art. 52 lit. C și art. 221 din legea nr. 62/2011, respectiv: petentul are statut legal de sindicat (acordat prin sentința civilă nr. 14/31.03.2004 pronunțată de Judecătoria Sectorului 2 București în dosarul nr. 71/PJ/2004), are independență organizatorică și patrimonială și numărul de membri ai sindicatului

Operator de date cu caracter personal nr. 2891

Prezentul înscris conține date cu caracter personal ce intră sub protecția Legii nr. 677/2001. Persoanele cărora li se adresează prezentul înscris, precum și terțele persoane care intră în posesia acestuia au obligația de a proteja, conserva și folosi datele cu caracter personal în condițiile prevăzute de Legea nr. 677/2001 și cu respectarea art. 71-74 C.civ.

ce reprezintă mai mult de jumătate plus unu din umărul angajaților unității, urmează a admite cererea, astfel ca,

**PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII
HOTĂRĂȘTE:**

Admite cererea formulată de petentul **Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor Pro Lex**, cu sediul în **București str. Crivățului nr. 3, bl. 44B, sc. 1, et. 3, ap. 16, sector 3** și sediu ales pentru corespondență în București str. Mendeleev nr.36-38, et. 8, camera 86, sector 1.

Constată îndeplinite condițiile legale de formă și fond pentru constatarea reprezentativității petentului „Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor pro lex” la nivel de unitate, Poliția Locală Sector 1 București.

Dispune înscrierea acestei mențiuni în Registrul Special al Sindicatelor aflat la grefa Judecătoriei Sectorului 2 București.

Cu drept de apel în termen de 15 zile de la comunicare pentru procuror și de la pronunțare pentru petentă ce se va înregistra la Judecătoria Sectorului 2 București.

Pronunțată în ședința publică din data de 05.04.2017.

Președinte,
Sigmund Nicoleta

Grefier,
Cîrstea Cerasela Nicoleta

Red./tehnored. /CCN
19.04.2017 – 5ex.



Operator de date cu caracter personal nr. 2891

Prezentul înscris conține date cu caracter personal ce intră sub protecția Legii nr. 677/2001. Persoanele cărora li se adresează prezentul înscris, precum și terțele persoane care intră în posesia acestuia au obligația de a proteja, conserva și folosi datele cu caracter personal în condițiile prevăzute de Legea nr. 677/2001 și cu respectarea art. 71-74 C.civ.



MUNICIPIUL BUCUREȘTI
SECTORUL 1

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL SECTOR 1
POLIȚIA LOCALĂ
Serviciul Relații Publice, Secretariat, Registratură

08. IAN. 2018

Nr. înregistrare intrare/ieșire 206

pentru a certifica, pentru a certifica

PRIMAR

DISPOZIȚIA NR. 43 / 03.01.2018

În baza adresei nr. i/2529/28.11.2017 înregistrată în cadrul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici sub nr. 65538/29.11.2017 privind solicitarea avizului în vederea exercitării cu caracter temporar, de către domnul Băloi Sorin, a funcției publice de conducere vacante de Director general, clasa I, gradul II al Poliției Locale Sector 1, pe o perioadă de maximum 6 luni, în anul calendaristic 2018;

Având în vedere avizul favorabil nr. 65538/2017 privind exercitarea cu caracter temporar a funcției publice de conducere vacante de Director general, clasa I, gradul II al Poliției Locale Sector 1, de către domnul Băloi Sorin, pe o perioadă de maximum 6 luni, în anul calendaristic 2018;

Ținând cont de prevederile art. 57 alin. (6) lit. b), art. 87 alin. (2) lit. e) și art. 92 alin. (1), alin. (2) și alin. (5) din Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

În conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;

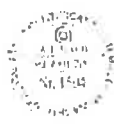
În temeiul art. 63 alin. (5) lit. e) și art. 68 alin. (1) coroborat cu art. 115 alin. (1) lit. a) din Legea nr.215/2001 privind administrația publică locală, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Primarul Sectorului 1 al Municipiului București,

DISPUNE:

Art.1.- Începând cu data de 03.01.2018, domnul Băloi Sorin, având funcția publică de execuție de polițist local, clasa I, grad profesional principal, gradația 5 în cadrul Serviciului Proximitate și Asociații de Proprietari din cadrul Poliției Locale Sector 1 va exercita cu caracter temporar funcția publică de conducere vacantă de Director general al Poliției Locale Sector 1, clasa I, gradul II, gradația 5, pe o perioadă de maximum 6 luni, în anul calendaristic 2018.

Art.2.- Începând cu data de 03.01.2018 Dispoziția Primarului Sectorului 1 nr. 2695/13.07.2017 își încetează aplicabilitatea ca efect al exercitării cu caracter temporar al funcției publice de conducere vacante de Director general al Poliției Locale Sector 1 de către domnul Băloi Sorin.



PRIMARIA A FOST CERTIFICATĂ ISO 9001-2008
PRIVIND SISTEMUL DE MANAGEMENT AL
CALITĂȚII ÎN URMA AUDITULUI DE CERTIFICARE
DE CĂTRE ORGANISMUL ACREDITAT PENTRU
CERTIFICAREA SISTEMELOR DE MANAGEMENT
AL CALITĂȚII SR EN 45012 "AEROQ"

Bd. Banu Manta nr. 9, Sectorul 1 București; 011222
Tel. +40-21 319 10 13; Fax: +40-21 319 10 06
Email: registratura@primarias1.ro
<http://www.primariasector1.ro>



pentru comunicarea, pentru a fi comunicată

PRIMAR

Art.3.- Drepturile salariale ale domnului Băloi Sorin vor fi stabilite și acordate de către Poliția Locală Sector 1 cu respectarea prevederilor Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Art.4.- Fișa postului aferentă funcției publice se anexează la prezenta dispoziție, iar o copie a acesteia se înmânează funcționarului public.

Art.5.- (1) Împotriva prezentei dispoziții se poate face plângere prealabilă în termen de 30 de zile de la data comunicării, în conformitate cu prevederile art. 7 din Legea nr. 554/2004 – Legea contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Instanța competentă pentru soluționarea contestației formulată în conformitate cu prevederile art. 11 din Legea nr. 554/2004 – Legea contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare, este Tribunalul secția administrativ-fiscală de la domiciliul reclamantului sau pârâtului.

Art.6.- (1) Serviciul Resurse Umane și Organizare, Poliția Locală Sector 1 și domnul domnul Băloi Sorin vor duce la îndeplinire prevederile prezentei dispoziții.

(2) Serviciul Secretariat General, Audiențe va asigura comunicarea prezentei dispoziții Serviciului Resurse Umane și Organizare, Poliției Locale Sector 1 și Instituției Prefectului Municipiului București.

(3) Serviciul Resurse Umane și Organizare va comunica prezenta dispoziție Agenției Naționale a Funcționarilor Publici și domnului Băloi Sorin.

Primar,

DANIEL TUDORACHE

[Signature]



PRIMARIA A FOST CERTIFICATĂ ISO 9001-2008
PRIVIND SISTEMUL DE MANAGEMENT AL
CALITĂȚII ÎN URMA AUDITULUI DE CERTIFICARE
DE CĂTRE ORGANISMUL ACREDITAT PENTRU
CERTIFICAREA SISTEMELOR DE MANAGEMENT
AL CALITĂȚII SR EN 45012 "AEROQ"

Bd. Banu Manta nr. 9, Sectorul 1 București; 011222
Tel. +40-21 319 10 13; Fax: +40-21 319 10 06
Email: registratura@primarias1.ro
<http://www.primariasector1.ro>



PRIMAR

DISPOZIȚIA NR. 18351/19.07.2017

În baza prevederilor art. 45 alin. (1) și alin. (2) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, funcționarii publici răspund, potrivit legii, de îndeplinirea atribuțiilor ce le revin din funcția publică pe care o dețin, precum și a atribuțiilor ce le sunt delegate;

Ținând seama de nota nr. i/1019 din 13.07.2017 a Primarului Sectorului 1 privind delegarea atribuțiilor postului vacant de Director General, clasa I, gradul II, clasa 82 de salarizare, coeficient de ierarhizare 7.39, domnului Băloi Sorin, având funcția publică de execuție de polițist local, clasa I, grad profesional principal, gradația 5, clasa 51 de salarizare în cadrul Serviciului Proximitate și Asociației de Proprietari din cadrul Poliției Locale Sector 1, începând cu data de 19.07.2017;

Pentru asigurarea unei bune funcționări a activității coordonată la nivelul Poliției Locale Sector 1, începând cu data de 01.01.2017 și până la ocuparea prin modalitățile prevăzute de Statutul funcționarului public, sunt delegate atribuțiile Directorului General privind coordonarea activității Poliției Locale Sector 1;

În temeiul art. 63 alin. (5), lit. e) și art. 68 alin. (1) coroborat cu art. 115 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 215/2001 privind administrația publică locală, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Primarul Sectorului 1 al Municipiului București,

DISPUNE:

Art.1.- Începând cu data de 19.07.2017 și până la ocuparea prin modalitățile prevăzute de Statutul funcționarului public, a funcției publice vacante de conducere de Director General al Poliției Locale Sector 1, clasa I, gradul II, clasa 82 de salarizare, coeficient de ierarhizare 7.39, domnul Băloi Sorin, având funcția publică de execuție de polițist local, clasa I, grad profesional principal, gradația 5, clasa 51 de salarizare în cadrul Serviciului Proximitate și Asociației de Proprietari din cadrul Poliției Locale Sector 1, este împuternicit cu drept de semnătură pe documentele emise de către Directorul General al Poliției Locale Sector 1, având răspunderea coordonării activității și respectării reglementărilor legale.

Art.2.- Fișa postului aferentă funcției publice deținută de către domnul Băloi Sorin se completează cu atribuțiile delegate și se anexează la prezenta dispoziție, iar o copie a acesteia se înmânează funcționarului public.

Art.3.- Începând cu data prezentei dispoziții, orice dispoziție contrară își încetează aplicabilitatea.

Art.4.- (1) Împotriva prezentei dispoziții se poate face plângere prealabilă în termen de 30 de zile de la data comunicării, în conformitate cu prevederile art. 7, din Legea nr. 554/2004 Legea contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Instanța competentă pentru soluționarea contestației formulată în conformitate cu prevederile art. 11, din Legea nr.554/2004 Legea contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare, este Tribunalul secția administrativ – fiscală de la domiciliul reclamantului sau al pârâtului.

Art.5.- (1) Serviciul Resurse Umane și Organizare, Poliția Locală Sector 1 și domnul Băloi Sorin vor duce la îndeplinire prevederile prezentei dispoziții.

(2) Serviciul Secretariat General, Audiențe va asigura comunicarea prezentei dispoziții Serviciului Resurse Umane și Organizare, Poliției Locale Sector 1 și Instituției Prefectului Municipiului București.

(3) Serviciul Resurse Umane și Organizare va comunica prezenta dispoziție domnului Băloi Sorin.

Primar.

DANIEL TUDORACHE



Bd. Banu Manta nr. 9, Sectorul 1 București; 011222
Tel. +40-21 319 10 13; Fax: +40 21 319 10 06
Email: registratura@primarias1.ro
http://www.primariasector1.ro



De accord,



PROCES VERBAL

Încheiat azi 14.02.2018, ora 15.00 cu ocazia ducerii la îndeplinire a prevederilor Deciziei nr.479/13.02.2018 privind aplicarea HGR 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

Comisia numită prin Decizia nr.479/13.02.2018, ținând cont de:

- Adresa Primăriei Sectorului 1 cu nr.i/45712/28.11.2017;
- Buletinul de determinare prin expertizare a locurilor de muncă nr.67/2018 emis de Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București;
- Referatul tehnic de interpretare a buletinului de câmpuri electromagnetice nr.66/2018 emis de Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București;
- Adresa nr.424/17.01.2018 emisă de Biroul Resurse Umane și Pregătire Profesională;
- În conformitate cu recomandările medicilor specialiști de medicina muncii din cadrul Direcției de Sănătate Publică a Municipiului București, doctor Maria Cosma, doctor Doina Stanislav, doctor Angelica Chirică făcute în referatul mai sus menționat și anume: „personalul din cadrul Poliției Locale Sector 1, funcționari publici și personal contractual este expus condițiilor periculoase sau vătămătoare de muncă”, conform HGR nr.569/2017 și care constată că pentru întreg personalul se întrunesc 4 factori de risc din cei prevăzuți de art.5 din Regulamentul pentru acordarea sporurilor salariale.

Comisia constată că se îndeplinesc condițiile legale pentru acordarea unui spor pentru condiții vătămătoare de muncă și propune acordarea unui procent de 15% din salariul de bază pentru tot personalul Poliției Locale Sector 1, aferent acestuia.

Nu au existat abțineri sau opinii separate din partea nici unuia din membrii comisiei.
Procesul Verbal a fost încheiat în 3 exemplare originale.

Presedinte : Deaconu Ionut – Director Executiv

Membrii : Tudorascu Aurel Darie – Șef Serviciu Intervenții Rapide
Voican Oana Maria.- Șef Serviciu Poliția Animalelor
State Razvan Florin – Șef Serviciu Disciplina în Construcții și Afișaj Stradal
Iscu Stefania – Consilier Juridic
Dinu Marian Aurelian - Șef Serviciu Economic, Resurse Umane Pregătire Profesională
Tilea Victorița Carmen - Șef Birou Resurse Umane și Pregătire Profesională
Iordan Gabriel Ovidiu – Șef Serviciu Logistic
Anton Petru Otilian – reprezentant Sindicatul PROLEX

Secretar : Sandu Marian – Șef Birou Prevenire și Protecția Muncii, Psihologie, Sociologie

Str. Prometeia nr.26, Sector 1



Poliția Locală Sector 1
a fost certificată ISO
9001 privind sistemul de
management al calității
în conformitate cu
certificarea acordată
pentru
sistemelor de management
al calității InterConformity
SR EN ISO 9001:2008

Tel.Centrală : 021-232.66.35 Tel Fax : 021-232.54.59
Dispecerat : Tel 021-232.76.56 Fax : 021-232.28.87
Telefonul Cetățeanului : 021-9540
www.politialocalasector1.ro
contact@politialocalasector1.ro



MUNICIPIUL BUCUREȘTI
SECTORUL 1

www.primariasector1.ro



POLITIA LOCALĂ SECTOR 1

Număr de operator date cu caracter personal 3300 / 2008

Nr. 3678/13.02.2018

CONVOCATOR

Angajator, Poliția Locală Sector 1, cu sediul în str.Prometeu nr.26, București, Sector 1, CUI 17182756, telefon 021-232.66.35, reprezentată legal prin domnul Sorin Băloi, în calitate de Director General, în temeiul art.129 și art.130 din Legea nr.62/2011 privind dialogul social și prevederilor art. 22-31 din H.G. nr.833/2007, privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, în data de 14 februarie 2018, în vederea stabilirii procentul sporului pentru condiții vătămătoare conform H.G. nr.569/2017.

Drept urmare vă înștiințăm prin prezenta că în data de 14 februarie 2018, ora 14, la adresa din str.Prometeu nr.26, București, Sector 1, va avea loc sedința în vederea stabilirii procentul sporului pentru condiții vătămătoare conform H.G. nr.569/2017.

Președinte Sindicat „PROLEX”- reprezentant al funcționarilor publici
și al personalului contractual din cadrul Poliției Locale Sector 1:

~~Anton Petru Otilian~~

Alexandru Ion Coloban

**DIRECTOR GENERAL,
POLITIA LOCALA
SORIN BALOI**



Str. Prometeu nr.26, Sector



MUNICIPIUL BUCUREȘTI SECTORUL 1

www.primariasector1.ro



POLITIA LOCALĂ SECTOR 1

Număr de operator date cu caracter personal 3300 / 2008

DECIZIA NR. 479 / 13.02.2018

Director General Baloi Sorin numit în baza Dispoziției nr.43/03.01.2018 emisă de Primarul Sectorului 1;

Având în vedere prevederile Legii Poliției Locale nr. 155/2010;

Conform prevederilor H.G. 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

Având în vedere adresa Primăriei Sector 1 cu nr. i/45712/28.11.2017;

Conform Buletinul de determinare prin expertizare a locurilor de munca nr. 67/2018 și Referatul de interpretare nr. 66/2018 eliberate de Direcția de Sănătate Publică Municipiului București;

Luând în considerare prevederile art.116 alin.(1), (2), (3),(4) din Hotărîrea de Guvern nr. 1425 privind aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii sanatații și securității în munca nr. 319/2006 republicată și completată;

În temeiul prevederilor art.15 alin.(2) din H.G.R.nr. 1332/2010 Regulament de organizare și funcționare a poliției locale;

DECIDE :

Art. 1. Se constituie comisia pentru stabilirea cunatumului sporului pentru condiții vătămătoare conform H.G. Nr. 569/2017:

Art.2. Componenta comisiei este următoarea :

Presedinte : Deaconu Ionuț – Director Executiv;

Membrii : Tudorașcu Aurel Darie – Șef Serviciu Intervenții Rapide ;

Voican Oana Maria.- Șef Serviciu Poliția Animalelor

State Răzvan Florin – Șef Serviciu Disciplina în Construcții și Afișaj Stradal

Iscu Ștefania – Consilier Juridic

Dinu Aurelian Marian - Șef Serviciu Economic, Resurse Umane, Pregătire Profesională

Tilea Carmen - Șef Birou Resurse Umane și Pregătire Profesională


Iordan Ovidu Gabriel – Șef Serviciu Logistic

Otilian Anton – reprezentant Sindicatul PROLEX

Secretar : Sandu Marian – Șef Birou Prevenire și Protecția Muncii, Psihologie, Sociologie

Art.3. Biroul Resurse Umane si Pregătire Profesională , Serviciul Economic, Resurse Umane, Pregătire Profesională și persoanele nominalizate la art. 2 vor duce la indeplinire prevederile prezentei decizii .

DIRECTOR GENERAL
SORIN BALOI



Sr. Prometeu nr.26, Sector 1

BIROUL RESURSE UMANE ȘI PREGĂTIRE PROFESIONALĂ

Nr. 424/14.01.2018

Către:

Biroul Prevenire și Protecția Muncii, Psihologie, Sociologie

Vă transmitem în Anexa I situația timpului efectiv de lucru pe locuri de muncă/salariat care lucrează în radiații electromagnetice conform Buletinului de măsurare a câmpului electromagnetice nr. 1612062/06.12.2016 eliberat de către Arexman Construct SRL.

Menționăm că activitățile desfășurate de salariați se regăsesc în fișele de post.

Cu stimă,

Șef Birou Resurse Umane și Pregătire Profesională,
Tilea Victorița Carmen



POLITIA LOCALA SECTOR 1
Număr de operator date cu caracter personal 19674 / 2011

BIROUL RESURSE UMANE ȘI PREGĂTIRE PROFESIONALĂ

ANEXA 1

Nr. crt.	OBIECTIV (locația)	Servicii/birouri din incinta locației unde s-a efectuat măsurătoarea	Nr. salariați	Timp lucru/salariat	Observații
1.	Poliția Locală Sector 1 București Str.Prometeu nr.26 București	Serviciul Dispecerat/Compartiment Armament	14	12 ore	Personal operativ
		Serviciul Dispecerat/Biroul Monitorizare si Analiza Informatiei	11	12 ore	Personal operativ
		Compartiment Control Intern și avizare legalitate	3	8 ore	Personal neoperativ
		Serviciul Logistic	10	8 ore	Personal neoperativ
		Serviciul relații publice, Secretariat, Registratură	10	8 ore	Personal neoperativ
		Compartiment Audit Intern	1	8 ore	Personal neoperativ
		Serviciul Economic, Resurse Umane, Pregătire Profesională/Biroul Resurse Umane și Pregătire Profesională	9	8 ore	Personal neoperativ
		Serviciul Economic, Resurse Umane, Pregătire Profesională/Biroul Licitații Contracte	6	8 ore	Personal neoperativ
		Serviciul Proximitate și Asociații de Proprietari	7	8 ore	Personal neoperativ
		Serviciul Disciplina in Construcții si Afișaj Stradal	13	8 ore	Personal neoperativ
		Serviciul Protecția Mediului și Activități Comerciale	14	8 ore	Personal neoperativ

POLIȚIA LOCALĂ SECTOR 1

Număr de operator date cu caracter personal 19674 / 2011

BIROUL RESURSE UMANE ȘI PREGĂTIRE PROFESIONALĂ

		Autoturism patrulare în teren dotat cu stație de emisie-recepție		8 ore fiecare salariat/ tură de serviciu	Conform deplasărilor în teren în urma dispozițiilor de serviciu
		Autoutilitară dotată cu stație de emisie-recepție		8 ore/fiecare tură de serviciu	Conform deplasărilor în teren în urma dispozițiilor de serviciu
2.	Poliția Locală Sector 1 București Calea Griviței nr. 208-210 București	Serviciul 1 Ordine și Liniște Publică	27	12 ore	Personal operativ
		Serviciul Circulație pe Drumurile Publice	22	12 ore	Personal operativ
		Biroul Protecția Muncii, Psihologie, Sociologie	7	8 ore	Personal neoperativ
		Compartiment Proceduri și Evidența Persoanelor	4	8 ore	Personal neoperativ
		Compartiment Pază și Bunuri Confiscate	1	8 ore	Personal neoperativ
		Autoturism patrulare în teren dotat cu stație de emisie-recepție		8 ore/fiecare tură de serviciu	Conform deplasărilor în teren în urma dispozițiilor de serviciu
		Autoutilitară dotată cu stație de emisie-recepție		8 ore/fiecare tură de serviciu	Conform deplasărilor în teren în urma dispozițiilor de serviciu
3.	Poliția Locală Sector 1 București Str. Pajurei nr. 24 București	Serviciul 2 Ordine și Liniște Publică	30	12 ore	Personal operativ
		Serviciul Intervenții Rapide/Biroul Însoțire și Protecție	28	12 ore	Personal operativ
		Serviciul Intervenții Rapide/Biroul Cercetare Documentare	11	12 ore	Personal operativ
		Biroul pentru Situații de Urgență	5	8 ore	Personal

POLITIA LOCALA SECTOR 1
Număr de operator date cu caracter personal 19674 / 2011

BIROUL RESURSE UMANE ȘI PREGĂTIRE PROFESIONALĂ

					operativ
		Autoturism patrulare în teren dotat cu stație de emisie-recepție		8 ore/fiecare tură de serviciu	Conform deplasărilor în teren în urma dispozițiilor de serviciu
		Autoutilitară dotată cu stație de emisie-recepție		8 ore/fiecare tură de serviciu	Conform deplasărilor în teren în urma dispozițiilor de serviciu
4.	Poliția Locală Sector 1 București Str. Buziaș nr. 23	Serviciul 3 Ordine și Liniște Publică	27	12 ore	Personal operativ
		Autoturism patrulare în teren dotat cu stație de emisie-recepție		8 ore/fiecare tură de serviciu	Conform deplasărilor în teren în urma dispozițiilor de serviciu
		Autoutilitară dotată cu stație de emisie-recepție		8 ore/fiecare tură de serviciu	Conform deplasărilor în teren în urma dispozițiilor de serviciu
5.	Poliția Locală Sector 1 București Str. Odăi nr.3-5 București	Serviciul Poliția Animalelor/Biroul pentru Gestionarea Cainilor fără Stăpân	14	12 ore	Personal operativ
		Cabinet Veterinar	5	8 ore	Personal neoperativ
		Autoturism patrulare în teren dotat cu stație de emisie-recepție		8 ore/fiecare tură de serviciu	Conform deplasărilor în teren în urma dispozițiilor de serviciu
		Autoutilitară dotată cu stație de emisie-recepție		8 ore/fiecare tură de serviciu	Conform deplasărilor în teren în urma dispozițiilor de serviciu

BIROUL RESURSE UMANE ȘI PREGĂTIRE PROFESIONALĂ

6.	Poliția Locală Sector 1 București Str. Pajura nr. 13 București	Cabinet Veterinar	0	0	Desființat cabinetul veterinar
		Autoturism patrulare în teren dotat cu stație de emisie-recepție			
		Autoutilitară dotată cu stație de emisie-recepție			
7.	Poliția Locală Sector 1 București Str. Gârlei nr. 2 București	Cabinet Veterinar	0	0	Desființat cabinetul veterinar
		Autoturism patrulare în teren dotat cu stație de emisie-recepție			
		Autoutilitară dotată cu stație de emisie-recepție			

Șef Birou Resurse Umane și Pregătire Profesională,
 Tilea Victorița Carmen



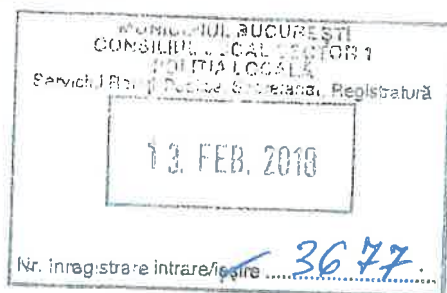
MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ A MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

Adresa: str. Avrig nr.72-74, sector 2, București – Romania
Cont: RO70TREZ70023660120XXXXX – D.T.C.P.M.B.
Tel: 021.252.79.78; 021.252.32.16/ Fax: 021.252.55.20
Site: www.dspb.ro/ e-mail: dspb@dspb.ro

COLECTIVUL MEDICINA MUNCII

Tel: +4021 3104317/Fax: +4021 3104315/e-mail: medicinamuncii@dspb.ro

Medicina muncii Nr. 28/2018



Șef Compartiment E.F.R.M.V.M.
Dr. Angelica Chirică

BULETIN DE DETERMINARE PRIN EXPERTIZARE
nr.67/2018

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
POLIȚIA LOCALĂ SECTOR 1

La cererea dvs. nr. 416/2018 înregistrată la noi sub nr.272/2018 de evaluare a condițiilor de muncă, DSP-MB Colectivul medicina muncii a efectuat o expertiză în cursul lunilor ianuarie-februarie 2018. Expertiza a fost făcută în baza HG 569/2017, pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală.

Criteriile care au stat la baza expertizei au fost:

1. Înregistrarea unor cazuri de accidente de muncă produse la locul de muncă,
2. Existența unor indici de morbiditate la locurile de muncă respective.

pentru obiectivarea condițiilor de muncă angajații instituției au fost împărțiți în funcție de riscurile evaluate anterior în două categorii:

A) angajații din serviciile operative (polițiști) au atribuții în domeniile:

- circulației pe drumurile publice;
- disciplinei în construcții și al afișajului stradal;
- protecției mediului;
- activității comerciale;
- evidenței persoanelor;
- alte atribuții specifice în colaborare cu alte structuri de apărare și ordine publică.

În toate aceste activități personalul angajat este expus unui cumul de **factori de risc profesional**, reprezentat de:

- agresiune fizică directă prin împușcare, lovire, tăiere, înțepare, mușcătură (umană sau animală) - în timpul misiunilor de asigurare a ordinii publice și de prevenire a infracționalității, de prindere a unor făptuitori, de executare a mandatelor de aducere, de interacțiune cu oameni fără adăpost, altercații cu cetățeni recalcitranti, bolnavi psihici, sadici, drogați, etc. Multe din aceste acțiuni se însoțesc și de agresiuni verbale.
- **cădere-alunecare, împingere** de la înălțime în timpul unor misiuni;
- acțiunile de intervenții pentru salvarea de vieți omenești și bunuri materiale în timpul unor calamități, avarii, pot conduce la accidentarea angajaților (loviri, tăieri, arsuri, intoxicații cu substanțe chimice, etc.) în diverse grade de gravitate chiar până la pierderea propriilor vieți.
- **accidente de circulație** în timpul executării misiunilor;
- expunerea la **macroclimă** (activitatea se desfășoară în teren) cu creșterea îmbolnăvirilor din sfera respiratorie în timpul sezonului rece, umed și a afecțiunilor induse de macroclima caldă: crampe de căldură, sincopă, insolații în timpul verii, entități încadrabile ca și boli profesionale. Sunt favorizate afecțiunile aparatului genito-urinar (cistite, pielite, anexite în cazul femeilor-entități nosologie încadrabile ca afecțiuni legate de profesie) și ale aparatului locomotor (fasciita plantară, spondiloze, artroze-entități încadrabile ca boli legate de profesie);
- contactul cu diversele persoane și bunuri ale lor, în cadrul rezolvării cazurilor sociale pot conduce la apariția unor boli de piele (streptococii, stafilococii) a unor boli **parazitare**, de tipul scabiei, pediculozei etc. Contactul cu animalele poate favoriza instalarea unor **zoonoze**(entități încadrabile ca afecțiuni legate de profesie) ori pot fi urmate de agresiuni din partea acestora;
- munca în ture prelungite, de 8/12 ore și 12/24 ore **suprasolicită** sistemele de adaptare ale organismelor cu scăderea imunității, modificarea bioritmurilor, creșterea stresului;
- **câmpurile electromagnetice** de microunde având ca sursă stațiile de emisie-recepție din dispeceratele instituției (situate în fiecare locație), cele instalate pe automobilele de intervenții și cele din dotarea lucrătorilor (evidențiate în Buletinul de măsurători nr. 1612062/2016 și Raportul de interpretare nr. 66/2018) care pot determina afecțiuni neuro-cardio-endocrine, entități declarabile ca și boli profesionale;
- **suprasolicitarea neuropsihică** prin :
 - activități desfășurate în campanii, în perioada repaosului săptămânal și în zilele declarate sărbători legale în târguri, piețe, întruniri publice, activități de control pe timpul nopții, după programul normal de lucru, controale în trafic, prezența în afara programului de lucru,
 - ritm de muncă intens completat cu prelucrarea unui volum mare de informații și documente, responsabilitate extrem de mare, situații litigioase,

suprasolicitarea neuropsihică conduce la tulburări de somn, frustrări, depresii, scăderea randamentului și satisfacției muncii.

2. Intensitatea de acțiune a factorilor nocivi mai sus enumerați este mare. Ea este motivată de caracterul aleator, imprevizibil, ocazional de producere a evenimentelor, cumulat cu gravitatea afectării organismelor umane apărută ca urmare a exercitării atribuțiilor de servicii, gravitate ce poate varia de la evenimente simple până la pierderi de vieți omenești.

În ceea ce privește câmpurile electromagnetice datele suplimentare apar în Referatul tehnic de interpretare a câmpurilor electromagnetice.

3. Duratele de expunere: variază între 8-12 ore, funcție de specificul fiecărei activități desfășurate și de atribuțiile din fișa postului fiecărui salariat.

4. Structura și nivelul morbidității specifice:

a) în registrul unic de evidență a accidentelor de muncă pentru perioada 2012-2017 sunt înregistrate 8 cazuri:

- 3 cazuri de accidente de muncă prin agresiune asupra polițistului local în timpul exercitării sarcinilor de servicii;

- 1 caz accident de muncă prin tăiere cu dispozitivul de toaletare a copacilor;
- 1 caz accident de muncă prin mușcătură de animal (câine) în timpul exercitării sarcinilor de servici;
- 3 cazuri accidente de traseu.

b) Controlul medical de medicina muncii pentru anul 2017, întocmit de dr. Cristina Grigoropol, medic primar a identificat următoarea prevalență:

Aparatul respirator a totalizat un număr de 17% certificate medicale, reprezentând 20% din nr. total al zilelor de CM.

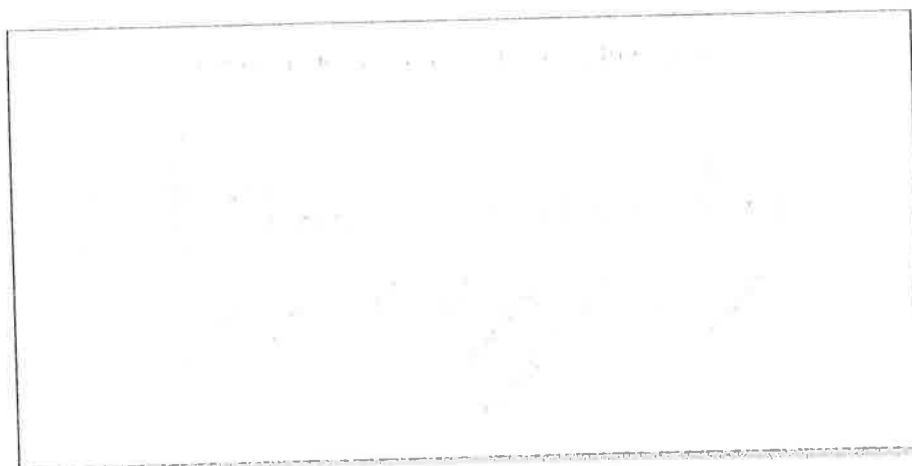
Din statistica concediilor medicale cu ITM s-a constatat că un număr de 108 certificate au totalizat un număr de 1254 zile, cu o medie de 11 zile/concediu, ceea ce indică gravitatea afecțiunilor. O pondere mare au avut-o afecțiunile din sfera malignă. Deși greu de precizat în ce măsură factorul profesional participă la declanșarea bolii, totuși segregarea într-un colectiv relativ mic a unui procent de 20,37% din nr. total al certificatelor medicale, de certificate purtând coduri ale afecțiunilor maligne, ridică un serios semn de întrebare asupra influenței componente profesionale în declanșarea bolii. Din numărul total al zilelor de CM cu ITM, certificatele pentru boala canceroasă au reprezentat 29,66%, deci în jur de o treime.

B) Pentru evidențierea factorilor de risc la angajații din compartimentele și birourile care utilizează calculatorul mai mult de 75% din programul normal de lucru (funcții publice generale și personal contractual), s-a administrat un chestionar ce identifică percepția subiectivă asupra postului de lucru.

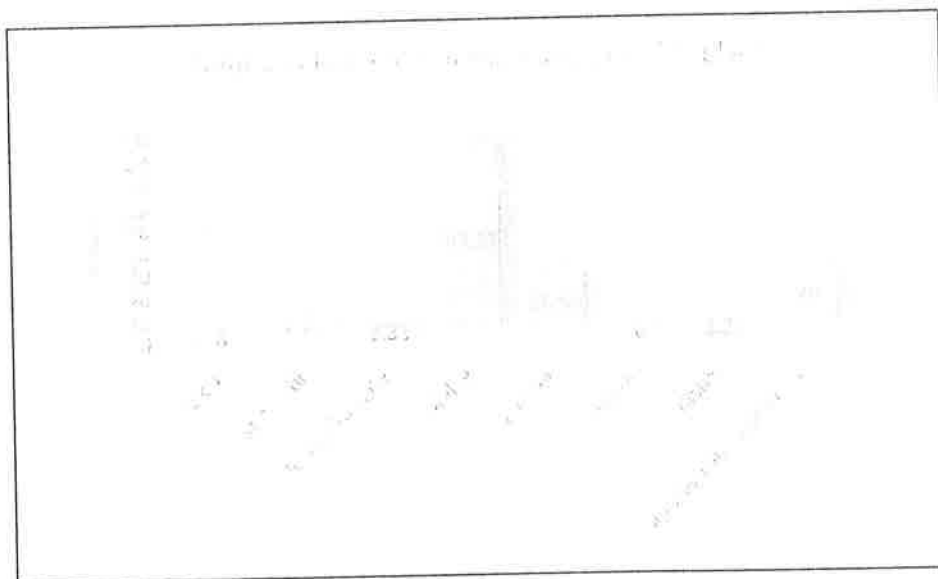
- au răspuns chestionarului un număr de 30 angajați de profesie: polițist local, consilier, psiholog, consilier juridic, inginer, economist, referent, funcționar public, inspector de specialitate, funcționar public. ;
- vârsta medie a respondenților a fost de 42,89 ani, cu limite cuprinse între 33 și 60 ani.
- vechimea medie în activitatea fost de 21,8 ani iar cea la actualul loc de muncă de 8,15 ani.
- purtători de ochelari au fost 90% dintre respondenți, dintre aceștia 20% au afirmat că în ultima vreme au dificultăți de vedere cu actualii ochelari. 10% au constatat că aceste dificultăți s-au accentuat în ultimul timp. Doar 2 respondenți au recunoscut că având patologie oculară diagnosticată de tipul cataractei, glaucomului, sau deslipirii de retină, restul având numai vicii de refracție (astigmatism, miopie, prezbiopie, vicii complexe). Un procent de 93,33% au recunoscut că în ultimii 2 ani au fost supuși unui control oftalmologic de specialitate.

Postul de muncă a fost apreciat ca fiind corect amenajat de 96,66% dintre respondenți. Au fost reclamate diverse deficiențe de natură ergonomică, între care primează în proporție de 16,66% aglomerarea încăperilor ; pentru 3,33% dintre participanți, ventilația insuficientă, scaunul necorespunzător și existența imprimantelor zgomotoase, au fost elemente ale disconfortului.

Au fost puse întrebări privind momentele când se instalează oboseala oculară și acuzele subiective care o însoțesc. Oboseala oculară apare ca un prim semn al solicitării analizatorului vizual prin încordarea îndelungată a mușchilor globilor oculari externi în efortul de menținere a acomodăției, convergenței și acuității vizuale apropiate. Toți respondenții recunosc că își simt ochii obosiți. 93,33% au recunoscut această oboseală că apare în timpul muncii și pentru mai mult de jumătate după program. Oboseala oculară se însoțește de senzația de arsură în timpul clipitului (senzație de nisip în ochi) de lăcrimare, injectarea conjunctivală (ochi roșii).

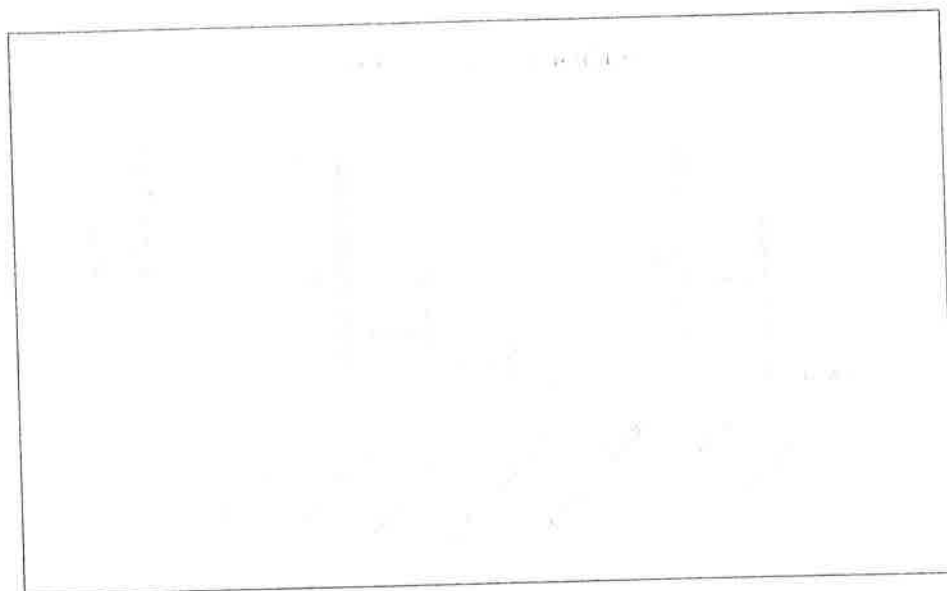


- vederea dublă- diplopia tranzitorie generată de oboseala joncțiunilor neuro-musculare și a nervilor cranieni III, IV și VI a fost recunoscută în proporție de 6,66% ; pentru 10% aceasta apare în timpul muncii la ecranul calculatorului. Jena produsă de lumina strălucitoare este un alt simptom recunoscut ca fiind produs de suprasolicitarea oculară. El este recunoscut de 10% dintre respondenți.



Oboseala oculară extremă conduce la oboselă vizuală, caracterizată prin vizualizarea deformată a literelor în timpul cititului la 3,33% dintre respondenți, de apariția scintilațiilor pentru 6,66%, acuze ce conduc la oprirea activității.

Nu în ultimul rând aceste simptome se pot însoți de dureri de cap (cefalee) recunoscută de 83,33%, amețeli (26,66%). Dintre respondenți 3,33% au recunoscut că suferă de diabet zaharat și 30% de hipertensiune arterială. Intrucât un număr însemnat de participanți la chestionar au recunoscut apariția cefaleei în timpul muncii, au fost puse întrebări privind modul de introducere a datelor în calculator, respectiv metoda de testare " în orb ", răspunsul fiind pozitiv doar pentru 53,33% . Acest lucru poate explica parțial cefaleea și durerile cervicale(raportate în procent de 90%).



- În ceea ce privește simptomatologia aparatului locomotor aproape toți respondenții au recunoscut că suferă de dureri lombare și la nivelul coloanei cervicale. Un număr important de angajați au raportat prezența durerilor la nivelul brațelor și amorteală la nivelul degetelor, elemente care persistă și în timpul nopții. Poziția șezând prelungită favorizează instalarea edemelor maleolare pentru 76,66%. 2 angajați au reclamat apariția altor simptome, dar care nu au fost precizate.

Concluzii:

- din chestionarul mai sus acordat, rezultă că angajații sunt expuși **suprasolicitării vizuale și oculare** pe tot parcursul zilei de muncă, suprasolicitare care persistă și după încetarea activității (seara).
- fenomenele de oboseală oculară și generală sunt reclamate intens de respondenți, în procente importante, apărute în timpul și după muncă.
- posturile de muncă sunt apreciate ca fiind corect amenajate, deficiențe privind supraaglomerarea, fiind semnalate.
- un factor de declanșare și întreținere a unei **patologii legate de coloana cervicală** (cefalee, dureri în brațe) poate fi explicat prin lipsa depinderilor corecte de tasare a informațiilor în calculator, 46% dintre respondenți nu cunosc metoda corectă de tastare. Mișcările bruște, de scurtă durată de flexie-extensie în articulațiile coloanei vertebrale cervicale generate de necesitatea privirii succesive a monitorului-tastaturii-documentului, stau la baza suprasolicitării acestor articulații cu apariția cefaleei, a durerilor la nivelul cefei (90%), a umeilor și brațelor, a amețelilor și ulterior a spondilozelor cervicale, herniei de disc cervicală (ca afecțiuni profesionale).
- aproape toți respondenții (96,66%) au reclamat apariția **durerilor lombare**. În acest sens, este necesară o supraveghere a desfășurării programului de lucru, a regimului pauzelor versus timpii de lucru.
- toate aceste acuze sunt însoțite de **suprasolicitare neuropsihică** generatoare de cefalee, amețeli, hipertensiune arterială.

2. **Intensitatea de acțiune** a factorilor nocivi mai sus enumerați este mare;

3. Duratele de expunere:

- suprasolicitări osteoarticulare și vizuale: 8 ore zilnic.
- suprasolicitările neuropsihice : 8 ore zilnic

4. **Structura și nivelul morbidității specifice:**

Controlul medical de medicina muncii pentru anul 2017, întocmit de dr. Cristina Grigoropol, medic primar a identificat următoarea prevalență pentru afecțiunile cardiovasculare de 21,12%, deși nr. Certificatelor medicale cu ITM au reprezentat 7% din numărul total al certificatelor și 8% din nr.total al zilelor de CM.

Aparatul locomotor a totalizat un număr de 27% certificate medicale, reprezentând 34% din nr.total al zilelor de CM.

Statistica mai sus prezentată este generată atât de cauze extraprofesionale cât și de factorii condiției de muncă evaluați. Astfel, afectări ale aparatului cardiovascular pot avea drept cauză suprasolicitarea neuropsihică, câmpul electromagnetic, unele noxe chimice, agresiunea fizică și verbală. Afectarea aparatului locomotor poate fi generată de poziția așezat prelungită în fața calculatorului, de activitatea în teren, de macroclimă (intemperii). De aceea în cazul bolilor legate de profesie este dificil de precizat factorul profesional determinant.

Personalul din cadrul Direcției Generale de Poliție Locală Sector 1, funcționari publici și personal contractual este expus condițiilor periculoase sau vătămătoare de muncă, conf. HG 569/2017. În urma prezentei evaluări pentru întreg personalul se întrunesc 4 factori de risc din cei prevăzuți de art. 5 din Regulamentul pentru acordarea sporurilor salariale.

Prezentul Studiu de evaluare a condițiilor de muncă a fost întocmit în 2 exemplare din care 1 exemplar pentru reprezentantul cu Securitatea Muncii din Direcția Generală de Poliție Locală Sector 1 și 1 exemplar a rămas la D.S.P.-M.B.-Medicina muncii.

COORDONATOR COLECTIV
MEDICINA MUNCII
Dr. Maria Cosma



Medic primar medicina muncii
dr. Doina Stanislav



Intocmit și redactat: dr. Doina Stanislav
Data intrării în sector: 11.1.2018
Data ieșirii: 3.2.2018

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ A MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

Adresa: str. Avrig nr.72-74, sector 2, Bucuresti – Romania
Cont: RO70TREZ70023660120XXXXX – D.T.C.P.M.B.
Tel: 021.252.79.78; 021.252.32.16/ Fax: 021.252.55.20
Site: www.dspb.ro/ e-mail: dspb@dspb.ro

COLECTIVUL MEDICINA MUNCII

Tel: +4021 3104317/ Fax:+4021 3104315/e-mail: medicinamuncii@dspb.ro

(anexa nr.1)

Referat tehnic de interpretare a Buletinului de câmpuri electromagnetice
nr. 66/2018

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
POLIȚIA LOCALĂ SECTOR 1

La cererea dvs. nr. 416/2018 înregistrată la noi sub nr.272/2018 de evaluare a condițiilor de muncă, DSP-MB Colectivul medicina muncii a efectuat o expertiză în cursul lunii ianuarie 2018. Expertiza a fost făcută în baza HG 569/2017, pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală.

Parcursul expertizei a constat din analiza următoarelor documente:

- Buletinul de măsurare a câmpului electromagnetic nr. 1612062/2016 emis de S.C. AREXMAN CONSTRUCT ce cuprinde valorile **câmpului electromagnetic** măsurate la locurile de muncă ale beneficiarului;

În vederea evaluării parametrilor câmpului electromagnetic, s-au efectuat determinări pentru echipamentele IT, respective stații TETRA mobile, model Motorola MTP 800, instalate în Dispeceratul unității, pe autovehiculele unității și aflate în dotarea personalului operativ. Au fost măsurate nivelurile Intensității câmpurilor electrice (E, exprimat în V/m), valori mediate pe un interval de 6 minute în punctele de lucru ale beneficiarului. Domeniul de frecvență măsurat a fost cuprins în banda de 10 MHz-400 MHz. Toate măsurătorile s-au efectuat la locurile de muncă identificate de beneficiar și în prezența lui.

Interpretarea prezentului Raport de încercări s-a făcut cu respectarea Hotărârii nr. 520/2016 privind Cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de câmpuri electromagnetice. Noua HG transpune Directiva 35/2013 a UE, reglementând toate efectele biofizice directe și efectele indirecte cunoscute cauzate de câmpurile electromagnetice pentru efectele expunerii pe termen scurt.

Efectele biologice directe sunt reprezentate de efectele termice: încălzirea țesuturilor și efecte nontermice de tipul stimulării mușchilor, a nervilor sau a organelor senzoriale, vertij, fosfene.

Efectele indirecte: efectele cauzate de prezența unui obiect într-un câmp electromagnetic ce poate deveni cauză de risc pentru sănătate sau securitate.

Pentru efectele cronice ale expunerii, Comisia de monitorizare a UE, urmează ca, în funcție de evoluția dovezilor științifice să propună notificări legislative.

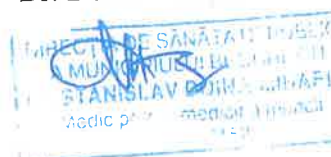
În HG 955/2010 Anexa 14-Tabelul cu bolile profesionale cu declarare obligatorie, în cazul expunerii lucrătorului la câmpuri electrice și magnetice, se declară sindroamele neuro-cardio-vasculare și endocrine.

2. Intensitatea de acțiune: depășirile valorilor nivelurilor de declanșare a acțiunii au variat între 0,47-10,14%

3 Durata de acțiune: va fi apreciată de beneficiar, funcție de durata utilizării a apraturii de emisie-recepție.

4 Structura și nivelul morbidității specifice este prezentată în Buletinul de determinare prin expertizare nr. 67.

Medic primar medicina muncii
Dr. Doina Stanislav



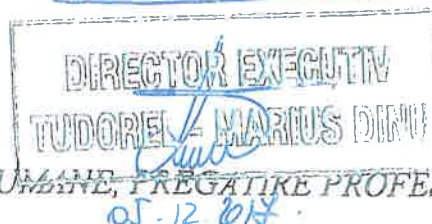
MUNICIPIUL BUCUREȘTI
SECTORUL 1

Nr. 1/45712/28.11.2017

CĂTRE,
POLIȚIA LOCALĂ SECTOR 1

ÎN ATENȚIA SERVICIULUI ECONOMIC, RESURSE UMANE, ÎNREGISTRARE PROFESIONALĂ

BIR. RESURSE UMANE



Prin prezenta, vă aducem la cunoștință adresa Sindicatului Național al Polițiștilor și Vameșilor Pro Lex afiliat la Confederația Sindicală Națională "Meridian" nr. 113051/21.11.2017, înregistrată la Sectorul 1 al municipiului București sub nr. 45712/21.11.2017 prin care se solicită efectuarea formalităților necesare în vederea stabilirii și aprobării locurilor de muncă, a categoriilor de personal și stabilirea concretă a sporurilor pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții periculoase sau vătămătoare, potrivit prevederilor art. 8 din Hotărârea 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.

Așadar, vă solicităm să efectuați demersurile pe care le considerați necesare pentru aplicarea prevederilor legale mai sus menționate precum și formularea propunerii către ordonatorul principal de credite.

Cu deosebită considerație,

PRIMAR,
DANIEL TUBORACHE



DIRECȚIA MANAGEMENT RESURSE UMANE
DIRECTOR EXECUTIV,

Ionescu Retriță Marius

SERVICIUL RESURSE UMANE ȘI ORGANIZARE
ȘEF SERVICIU,

Constantin Florian Liviu

Întocmit
Consilier superior,
Paraschiv Andreia Luciana

Director Executiv
sa conu bun
Hm

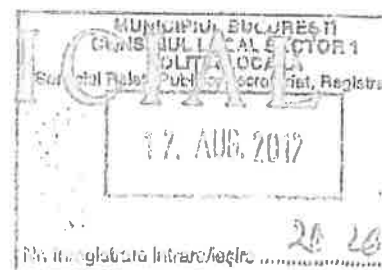


Director Executiv

Directorul Inceput

16.08.2017

MONITORUL OFICIAL AL ROMÂNIEI



Anul 185 (XXIX) — Nr. 656

PARTEA I
LEGI, DECRETE, HOTĂRĂRI ȘI ALTE ACTE

Miercuri, 9 august 2017

SUMAR

Nr.

Pagina

DECIZII ALE CURȚII CONSTITUȚIONALE

Decizia nr. 95 din 28 februarie 2017 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 3, art. 4 alin. (1), art. 5 alin. (1) și (3), art. 7, art. 8 alin. (1) și (5), art. 10 și art. 11 din Legea nr. 77/2016 privind darea în plată a unor bunuri imobile în vederea stingerii obligațiilor asumate prin credite

2-6

HOTĂRĂRI ALE GUVERNULUI ROMÂNIEI

569. — Hotărâre 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

ACTE ALE ORGANELOR DE SPECIALITATE ALE ADMINISTRAȚIEI PUBLICE CENTRALE

1.090. — Ordin al directorului general al Agenției Naționale de Cadastru și Publicitate Imobiliară pentru modificarea Ordinului directorului general al Agenției Naționale de Cadastru și Publicitate Imobiliară nr. 1.150/2016 privind aprobarea începerii lucrărilor de înregistrare sistematică a imobilelor, pe sectoare cadastrale, în 25 de unități administrativ-teritoriale din județul Olt

11-13

ACTE ALE AUTORITĂȚII NAȚIONALE DE REGLEMENTARE ÎN DOMENIUL ENERGIEI

75. — Ordin pentru modificarea Regulamentului de organizare și desfășurare a licitațiilor simultane cu preț descrescător pe piața centralizată pentru serviciul universal, aprobat prin Ordinul președintelui Autorității Naționale de Reglementare în Domeniul Energiei nr. 65/2014, și pentru modificarea și completarea Metodologiei de stabilire a tarifelor aplicate de furnizorii de ultimă instanță clienților finali, aprobată prin Ordinul președintelui Autorității Naționale de Reglementare în Domeniul Energiei nr. 92/2015

14-16

16.08.17

BIR. REGLEMENTARI
9-10

HOTĂRĂRI ALE GUVERNULUI ROMÂNIEI

GUVERNUL ROMÂNIEI

HOTĂRĂRE

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

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, și al art. 23 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

Art. 1. — Se aprobă Regulamentul 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, prevăzut în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. — Regulamentul 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 reglementează modalitatea de stabilire a locurilor de muncă, a categoriilor de personal și mărimea concretă a sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare prevăzut în cap. I art. 1 lit. B și în cap. II art. 1 lit. I din anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare „Administrație” din administrația publică locală.

PRIM-MINISTRU
MIHAI TUDOSE

Contrasemnează:

p. Viceprim-ministru, ministrul dezvoltării regionale,
administrației publice și fondurilor europene,

Sirina Caraman,
secretar de stat

Ministrul muncii și justiției sociale,

Lia-Olguța Vasilescu

Ministrul finanțelor publice,

Ionuț Mișa

Ministrul sănătății,

Florian-Dorel Bodog

București, 4 august 2017.

Nr. 569.

ANEXA

REGULAMENT

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. 1. — Prezentul regulament stabilește locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă respectiv, a sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare „Administrație” din administrația publică locală.

Art. 2. — (1) Locurile de muncă pentru care se acordă sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă sunt acelea care presupun condiții de muncă periculoase sau

vătămătoare constatate ca urmare a determinărilor sau, după caz, expertizărilor de specialitate de către organele abilitate în acest sens.

(2) Beneficiază de sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă următoarele categorii de personal angajați în administrația publică locală.

- funcționari publici;
- personal contractual.

(3) Mărimrea sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă este prevăzută în anexa, care face parte integrantă din prezentul regulament.

Art. 3. — (1) Sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă prevăzut la art. 2 alin. (3) se acordă în condițiile în care, la eliberarea buletinelor de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă, s-au avut în vedere următoarele criterii:

a) înregistrarea de îmbolnăviri profesionale ca urmare a activității desfășurate la locul de muncă;

b) existența unor indici de morbiditate la locurile de muncă respective;

c) înregistrarea unor cazuri de accidente de muncă produse la locul de muncă.

(2) În vederea acordării sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă prevăzut la alin. (1), buletinele de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă, eliberate de compartimentele de specialitate din cadrul direcțiilor de sănătate publică, care constată că s-au aplicat toate măsurile posibile de normalizare a condițiilor de muncă și că toate instalațiile de protecție a muncii funcționează normal, se refac ori de câte ori intervin modificări semnificative în ceea ce privește tehnologia, echipamentele de muncă și amenajarea locurilor de muncă, dar nu mai târziu de 36 de luni de la data emiterii.

Art. 4. — La stabilirea, de la caz la caz, a cuantumului sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se au în vedere următorii factori de risc:

a) existența factorilor nocivi și mecanismul de acțiune a acestora asupra organismului;

b) intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori;

c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi;

d) existența unor condiții de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă, care determină un risc de îmbolnăvire sau de accidentare;

e) structura și nivelul morbidității în raport cu specificul loci de muncă.

Art. 5. — Sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă, pe baza rezultatelor buletinelor de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă întregului personal al instituției respective sau numai pentru anumite categorii de personal.

Art. 6. — Personalul altor instituții, precum și personalul (alte compartimente din aceeași instituție, care își desfășoară activitatea la unul dintre locurile de muncă prevăzute la art. 2 alin. (1), beneficiază de sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă prevăzut la locurile de muncă respective, proporțional cu timpul cât prestează activitate la aceste locuri de muncă.

Art. 7. — Cuantumul sporului se stabilește prin aplicarea cotei procentuale asupra salariului de bază în luna respectiv corespunzător timpului efectiv lucrat la locurile de muncă prevăzute la art. 2 alin. (1), potrivit anexei la prezentul regulament.

Art. 8. — Locurile de muncă, categoriile de personal și stabilirea concretă, de la caz la caz, a sporurilor pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții periculoase sau vătămătoare se aprobă de ordonatorul principal de credite la propunerea structurii cu atribuții în domeniul resurselor umane, cu consultarea sindicatelor sau a reprezentanților salariaților, după caz.

Art. 9. — Sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă, în limitele prevăzute în anexa la prezentul regulament, 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 de venituri și cheltuieli aprobat.

Art. 10. — Sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă pentru activitatea desfășurată conform contractului individual de muncă/raportului de serviciu în cadrul programului normal de lucru.

ANEXĂ

la regulament

Mărimrea sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă

a) Spor de până la 15% din salariul de bază pentru personalul din cadrul administrației publice locale care își desfășoară activitatea sub influența a 4 factori de risc din cei prevăzuți la art. 4 din regulament

b) Spor de până la 10% din salariul de bază pentru personalul din cadrul administrației publice locale care își desfășoară activitatea sub influența a 3 factori de risc din cei prevăzuți la art. 4 din regulament

c) Spor de până la 5% din salariul de bază pentru personalul din cadrul administrației publice locale care își desfășoară activitatea sub influența a 2 factori de risc din cei prevăzuți la art. 4 din regulament

Guvernul României

Regulament

din 04/08/2017

Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 656 din 09/08/2017

Regulamentul 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 din 04.08.2017

Art. 1. - Prezentul regulament stabilește locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă respectiv, a sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală.

Art. 2. - (1) Locurile de muncă pentru care se acordă sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă sunt acelea care presupun condiții de muncă periculoase sau vătămătoare constatate ca urmare a determinărilor sau, după caz, expertizărilor de specialitate de către organele abilitate în acest sens.

(2) Beneficiază de sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă următoarele categorii de personal, angajați în administrația publică locală:

- a) funcționari publici;
- b) personal contractual.

(3) Mărimea sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă este prevăzută în anexa, care face parte integrantă din prezentul regulament.

Art. 3. - (1) Sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă prevăzut la art. 2 alin. (3) se acordă în condițiile în care, la eliberarea buletinelor de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă, s-au avut în vedere următoarele criterii:

- a) înregistrarea de îmbolnăviri profesionale ca urmare a activității desfășurate la locul de muncă;
- b) existența unor indici de morbiditate la locurile de muncă respective;
- c) înregistrarea unor cazuri de accidente de muncă produse la locul de muncă.

(2) În vederea acordării sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă prevăzut la alin. (1), buletinele de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă, eliberate de compartimentele de specialitate din cadrul direcțiilor de sănătate publică, care constată că s-au aplicat toate măsurile posibile de normalizare a condițiilor de muncă și că toate instalațiile de protecție a muncii funcționează normal, se refac ori de câte ori intervin modificări semnificative în ceea ce privește tehnologia, echipamentele de muncă și amenajarea locurilor de muncă, dar nu mai târziu de 36 de luni de la data emiterii.

Art. 4. - La stabilirea, de la caz la caz, a cuantumului sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se au în vedere următorii factori de risc:

- a) existența factorilor nocivi și mecanismul de acțiune a acestora asupra organismului;
- b) intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori;
- c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi;
- d) existența unor condiții de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă, care determină un risc de îmbolnăvire sau de accidentare;
- e) structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă.

Art. 5. - Sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă, pe baza rezultatelor buletinelor de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă, întregului personal al instituției respective sau numai pentru anumite categorii de personal.

Art. 6. - Personalul altor instituții, precum și personalul din alte compartimente din aceeași instituție, care își desfășoară activitatea la unul dintre locurile de muncă prevăzute la art. 2 alin. (1), beneficiază de sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă prevăzut la locurile de muncă respective, proporțional cu timpul cât prestează activitate la aceste locuri de muncă.

Art. 7. - Cuantumul sporului se stabilește prin aplicarea cotei procentuale asupra salariului de bază în luna respectivă, corespunzător timpului efectiv lucrat la locurile de muncă prevăzute la art. 2 alin. (1), potrivit anexei la prezentul regulament.

Art. 8. - Locurile de muncă, categoriile de personal și stabilirea concretă, de la caz la caz, a sporurilor pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții periculoase sau vătămătoare se aprobă de ordonatorul principal de credite, la propunerea structurii cu atribuții în domeniul resurselor umane, cu consultarea sindicatelor sau a reprezentanților salariaților, după caz.

Art. 9. - Sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă, în limitele prevăzute în anexa la

prezentul regulament, 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 de venituri și cheltuieli aprobat.

Art. 10. - Sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă pentru activitatea desfășurată, conform contractului individual de muncă/raportului de serviciu, în cadrul programului normal de lucru.

Mărimea sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă

- a) Spor de până la 15% din salariul de bază pentru personalul din cadrul administrației publice locale care își desfășoară activitatea sub influența a 4 factori de risc din cei prevăzuți la art. 4 din regulament
- b) Spor de până la 10% din salariul de bază pentru personalul din cadrul administrației publice locale care își desfășoară activitatea sub influența a 3 factori de risc din cei prevăzuți la art. 4 din regulament
- c) Spor de până la 5% din salariul de bază pentru personalul din cadrul administrației publice locale care își desfășoară activitatea sub influența a 2 factori de risc din cei prevăzuți la art. 4 din regulament