

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

POLIȚIA LOCALĂ A SECTORULUI 1

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

PĂRȚILE CONTRACTANTE

În conformitate cu prevederile:

- Legii Poliției Locale nr. 155/2010;
- H.G. nr. 1332/2010 Regulament de Organizare și Funcționare a Poliției Locale;
- 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;
- Legii cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice nr. 284/2010;
- Legii nr. 285/2010 privind salarizarea în anul 2011 a personalului plătit din fonduri publice;
- Legii nr. 283/2011 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 80/2010 pentru completarea art. 11 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 37/2008 privind reglementarea unor măsuri financiare în domeniul bugetar;
- Legii nr. 53/2003, Codul muncii, republicat, 2011;
- 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, aprobată prin Legea nr. 143/1994, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii Guvernului României nr. 196/2005 privind structura forțelor de ordine publică;
- Hotărârii Guvernului României nr. 65/2003 privind stabilirea drepturilor de hrană, în timp de pace, ale personalului aparținând structurilor Ministerului de Interne, căruia i se aplică Statutul polițistului, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinului M.A.I. nr. 496/2003 privind modificarea și completarea Ordinului M.A.I nr. 272/2002;

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

- Poliția Locală a Sectorului 1, reprezentată de domnul Andrei Mihail, în calitate de Director General, numit în baza Dispoziției nr. 5278 / 30.09.2011, emisă de Primarul Sectorului 1, numită în continuare **Poliție Locală** și;
- Angajații cu contract individual de muncă din cadrul Poliției Locale a Sectorului 1, numiți în continuare **salariați**, prin reprezentanții aleși, respectiv:
 - Iordan Ovidiu Gabriel;

REGULI COMUNE

- 1.** Contractul colectiv de muncă, la nivel de instituție, cuprinde drepturile și obligațiile **Poliției Locale a Sectorului 1** și ale salariaților cu privire la condițiile de muncă din instituție.
- 2.** Prezentul Contract colectiv de muncă are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor.
- 3.** Contractul colectiv de muncă la nivelul instituției produce efecte pentru toți salariații din cadrul Poliției Locale a Sectorului 1 și pentru cei nou angajați.
- 4.** În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, inclusiv contractul colectiv la nivel de ramură, acestea vor completa prevederile prezentului contract.

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

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

Art. 2. (1). Prezentul Contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de 1 an începând cu data înregistrării la Agenția Pentru Prestații Sociale a Municipiului București.

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

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

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

(3). Cererile de modificare a contractului colectiv de muncă vor fi depuse de către reprezentanții salariaților la directorul general, iar de către directorul general la reprezentanții salariaților.

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

Art. 4. Suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă au loc potrivit legii.

Art. 5. (1). Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de ramură, grupuri de unități sau la nivel național.

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

Art. 6. (1). Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție cu respectarea prevederilor legii, a contractului colectiv de muncă, a regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor angajaților.

(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 ȘI TIMPUL DE REPAUS

Art. 9. (1). Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână, 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 flexibil de lucru și modalități de aplicare a acestuia.

(3). La locurile de muncă unde, datorită specificului activității nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru, în ture, stabilindu-se un program săptămânal de 36 până la 44 de ore, cu condiția ca media lunară să fie de 40 de ore pe săptămână, iar programul stabilit să fie anunțat cu o săptămână înainte.

(4). Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în acordul colectiv de muncă.

Art. 10. Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracțiuni de normă, cu o durată a timpului de muncă de 6 sau de 4 ore pe zi. Drepturile salariale ale angajaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

Art. 11. Repausul pentru servirea mesei are o durată de 30 minute și se include în programul de lucru.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art. 12. (1). Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22⁰⁰ – 6⁰⁰.

Art. 13. 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. 14. (1). Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea periodic.

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

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

DURATA REDUSĂ A TIMPULUI DE LUCRU

Art. 15. 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 întregă, până la împlinirea vârstei de un an a copilului.

CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art. 16. (1). Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie);
- Sf Paști – 2 zile (prima și a doua zi de Paști);
- Ziua Internațională a Muncii – 1 zi (1 Mai);
- Ziua Națională – 1 zi (1 Decembrie);
- Prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului (15 august);
- Prima și a doua zi de Crăciun;
- Două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;
- Zile de repaus – sâmbăta și duminica.

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

(3). Pentru realizarea unor punți din ajunul sărbătorilor, de comun acord, se poate hotărî recuperarea unor zile lucrătoare premergătoare sărbătorilor, munca respectivă nefiind considerată muncă suplimentară.

Art. 17. (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 cea prevăzută de lege.

(3). Efectuarea concediului de odihnă este obligatorie. Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediu de odihnă este interzisă.

(4). Concediu de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat. În cazul în care programarea concediului se face fracționat, conducătorul autorității sau instituției publice este obligat să stabilească programarea astfel încât una dintre fracțiuni să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare, neîntrerupt. La solicitarea motivată a 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, concediu de odihnă la care avea dreptul în anul în curs, cu acordul persoanei în cauză, autoritatea sau instituția publică este obligată să acorde concediu de odihnă neefectuat, până la sfârșitul anului următor. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raporturilor de serviciu ale salariaților.

(6). La cererea salariatului, indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către autoritatea sau instituția publică cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

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

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

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

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

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

Art. 18. 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 află la odihnă sau tratament, pe bază de documente;

- timpul consumat cu deplasarea dus-întors, dar nu mai mult de 2 zile, se consideră timp lucrat și se adaugă la concediu de odihnă plătit.

Art. 19. În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași instituție, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.

Art. 20. În cazul în care salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programare, cu obligația de anunța șeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu.

Art. 21. În cazul în care unui salariat îi încetează raporturile de muncă din motive imputabile lui după efectuarea concediului, instituția va reține din ultimele drepturi bănești sumele cuvenite.

Art. 22. (1). Salariații încadrați în grade de invaliditate au dreptul la un concediu suplimentar cu durata de 3 zile.

Art. 23. (1). La plecarea în concediu de odihnă salariații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

Art. 24. În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

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

- căsătoria funcționarului – 5 zile lucrătoare;

- căsătoria unui copil al funcționarului – 3 zile lucrătoare;

- nașterea unui copil – 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. 25. Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, în condițiile prevăzute de lege, pentru rezolvarea unor situații personale.

Art. 26. (1). În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariatul poate beneficia de încă un an concediu fără plată.

(2). Pe perioada în care salariatul se află în concediul prevăzut la alin. (1), nu i se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu contract de muncă pe durată determinată.

ÎNVOIRI

Art. 27. La cererea salariatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi în cursul unui an calendaristic, fără plată, 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 SALARIALE

Art. 28. Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă, salariații instituției au dreptul la un salariu în bani corespunzător postului pe care îl ocupă, în raport cu îndeplinirea atribuțiilor și răspunderilor prevăzute în fișa postului și în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Art. 29. Toate drepturile bănești ale se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale instituției.

Art. 30. Poliția Locală a Sectorului 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 salariații au beneficiat și le vor elibera dovezi despre acestea.

CAPITOLUL IV FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 31. Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

Art. 32. Identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de conducerea instituției. Cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de instituție.

Art. 33. 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. 34. Salariații care au încheiat acte adiționale la decizia de numire în funcție, în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, cu excepția

cazului în care se fac reduceri de personal, dacă părăsesc instituția din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

Art. 35. (1). Salariații instituției pot urma cursuri de specializare sau de perfecționare, ori programe de specializare, în țară sau în străinătate, la propunerea conducerii instituției. Cei care urmează o formă de specializare sau de perfecționare cu o durată mai mare de 3 luni și primesc pe această perioadă drepturile salariale sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra o perioadă de 2 – 5 ani după absolvirea cursurilor în cadrul 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. 36. 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. 37. 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. 38. Salariații Poliției Locale au obligația ca în exercitarea atribuțiilor ce le revin să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

Art. 39. (1). Orice salariat al instituției, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate. El este obligat să se conformeze dispozițiilor date de superiorii ierarhici cărora le sunt subordonați direct, cu excepția cazurilor în care apreciază că aceste dispoziții sunt ilegale. În asemenea cazuri refuzul trebuie motivat în scris, iar dacă salariatul care a dat dispoziția stăruie în executarea acesteia, va trebui să o formuleze în scris. În această situație dispoziția va fi executată de cel care a primit-o.

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

Art. 40. 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. 41. Salariații 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. 42. Salariații care dețin funcții de execuție le este interzis să primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor, ori să intervină pentru soluționarea acestor cereri.

Art. 43. Salariații Poliției Locale au datoria să furnizeze publicului, în cadrul serviciului, informațiile cerute, dar numai cele care se referă la profilul sectorului în care își desfășoară activitatea.

Art. 44. 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. 45. (1). Prin întregul lor comportament și prin ținută, salariații 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.

(2). De asemenea, în timpul serviciului salariații sunt obligați să aibă o ținută decentă.

CAPITOLUL VI CONDIȚIILE DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art. 46. 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. 47. 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 salariați. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară postului, potrivit organigramei.

Art. 48. (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 permanență concordantă cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2). Fișa postului pentru fiecare salariat se întocmește de șeful ierarhic pe baza fișei de evaluare a postului, potrivit reglementărilor legale.

(3). Normele de muncă (exprimate în sfere de atribuții și sarcini) vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților. Conducerea instituției 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 conducere, cât și de reprezentanții salariaților. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază.

(5). Conducerea instituției 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. 49 (1). Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale și locuri de muncă cu condiții deosebite, stabilite potrivit reglementărilor legale.

(2). Locurile de muncă cu condiții deosebite stabilite la nivelul instituției sunt cele nocive sau periculoase. Acestea vor fi stabilite prin intermediul Biroului Prevenire și Protecția Muncii și evidențiate prin însemne de atenționare.

Art. 50. 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. 51. În funcție de numărul de personal și structura stabilite, conducerea, are obligația să asigure bunurile și condițiile necesare (spațiu, mobilier, birotică, aparatură, consumabile) pentru buna desfășurare a activității.

Art. 52. Având în vedere prevederile Hotărârii Guvernului României nr. 196/2005 prin care se statuează faptul că Poliția Comunitară este forță complementară de ordine publică alături de alte structuri ale statului, Hotărârii Guvernului României nr. 65/2003 privind stabilirea drepturilor de hrană, în timp de pace, ale personalului aparținând structurilor Ministerului de Interne, căruia i se aplică Statutul polițistului, cu modificările și completările ulterioare, coroborat cu dispozițiile Ordonanței Guvernului României nr. 26/1994 privind drepturile de hrană în timp de pace ale personalului din sectorul de apărare națională, aprobată prin Legea nr. 143/1994, republicată, cu modificările și completările ulterioare și art. 3 și art. 14 din Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, salariații din cadrul instituției, vor beneficia lunar de o normă de hrană în cuantum de 24 lei/zi.

Art. 53. Conducerea Poliției Locale are obligația să asigure salariaților protecție împotriva amenințărilor, calomniilor, violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică.

Art. 54. Poliția Locală este obligată, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în situația în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu, în condițiile stabilite de legislația specifică în vigoare.

Art. 55. Pentru desfășurarea activității în condiții de muncă deosebite vătămătoare, generate de radiații electromagnetice, sau lucrul cu calculatorul, salariații din cadrul Poliției Locale beneficiază de un spor acordat lunar, în cuantum de 15% din salariul de bază, precum și de un concediu suplimentar de 5 zile, raportat la timpul efectiv lucrat, conform Dispoziției nr. 281/06.01.2011 emisă de Primarul Sectorului 1.

PROTECȚIA MUNCII

Art. 56. (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 securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

(3). Poliția Locală 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;

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

Art. 57. 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;
- e) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile special amenajate pentru fumat.

Art. 58. (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 medicală a salariaților la angajare și ulterior o dată pe an se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de instituție și de Ministerul Sănătății și Familiei.

MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ ȘI ASISTENȚĂ JURIDICĂ

Art. 59. În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de serviciu nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa salariatului în cauză.

Art. 60. 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. 61. Stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii și buna funcționare a instituției vor fi stabilite de către conducerea instituției.

Art. 62. 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) asigurarea de către consiliul local al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale, respectiv de Consiliul General al Municipiului București, a asistenței juridice a polițistului local 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) asigurarea despăgubirilor de viață, de sănătate și de bunuri în condițiile stabilite prin Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale și în limita bugetului aprobat de consiliul local/Consiliul General al Municipiului București.

- Acordarea drepturilor menționate, se face în conformitate cu prevederile art. 35 din Regulamentul – cadru de organizare și funcționare al 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 poliștul local pentru fapte săvârșite de acesta în exercitarea, potrivit legii, a atribuțiilor de serviciu,

Poliția Locală a Sectorului 1 va încheia un contract de asistență juridică cu un cabinet de avocat/societate de avocatură, în baza căruia poliștii locali vor beneficia de dreptul la asistență juridică.

(2). Dreptul la asistență va viza asistarea în instanță a polițistului local, în fața oricăror organe de cercetare, anchetă, etc.

(3). Suma maximă (onorariul) pe care o suportă instituția pentru fiecare polițist local într-un dosar (incluzând toate fazele procesuale) nu poate depăși echivalentul a 8.000 lei.

(4). În cazul în care suma prevăzută la alin. (3) depășește 8.000 lei diferența va fi suportată de polițistul local.

MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art. 63. (1). Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile.

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

Art. 64. (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. 65. (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. 66. (1). În anumite situații, prevăzute de legislația în vigoare, femeile au dreptul la fracțiune de normă de 6 sau 4 ore pe zi (dacă nu beneficiază de creșă sau cămin).

(2). Pentru cazurile în care femeile au în îngrijire copii în vârstă preșcolară, lucrul cu normă 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. 67. Pentru femeile gravide, munca în timpul nopții este interzisă în direcție generale.

Art. 68. Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, în condițiile legii și ale acordului colectiv de muncă.

Art. 69. Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

Art. 70. (1). Este interzisă desfacerea contractului de muncă a salariaților pe perioada cât aceștia se află în plata de asigurări sociale sau incapacitate temporară de muncă.

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

CAPITOLUL VII

ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA , MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 71. (1). În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin numirea în funcție, de către directorul general, în baza unei decizii, aceasta făcându-se conform condițiilor stabilite de lege și cu respectarea prevederilor Acordului colectiv de muncă.

(2). Nu vor putea fi incluse în documentele de numire în funcție prevederi mai puțin avantajoase pentru 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 salariatului;
- semnăturile de acceptare ale celor două părți (în cazul deciziei de angajare – semnătura salariatului în momentul aducerii la cunoștință).

(4) Decizia de angajare și contractul individual de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează, pe o perioadă nederminată sau determinată, în cazurile și modalitățile prevăzute de lege.

Art. 72. Angajarea și încadrarea personalului:

(1). Angajarea personalului se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului, numai pe criteriul aptitudinii și competenței profesionale, fără discriminări pe criterii de naționalitate, sex, convingeri politice, religioase, etc., pe bază de concurs (examen și interviu), potrivit legii competenței și a cerințelor specifice postului care urmează a fi ocupat.

(2). Persoanele angajate, debutanți în profesie, vor trece printr-o perioadă de probă care va fi, după caz, de până la 6 luni.

(3). După perioada de probă, la propunerea șefului ierarhic, vor fi trecute în gradul imediat următor. În cazul în care nu corespund, salariații respectivi li se vor desface contractele individuale de muncă, conform legislației în vigoare.

Art. 73. Promovarea salariaților:

(1). Promovarea în funcție a salariaților se face de către o comisie stabilită prin decizia conducătorului instituției.

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

(3). Pentru fiecare persoană angajată, se constituie un dosar profesional, care va cuprinde toate actele care privesc situația sa profesională și disciplinară, înregistrate și enumerate cronologic.

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

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

Art. 74. 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. 75. (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.

Art. 76. Promovarea salariaților direcției generale se face potrivit dispozițiilor legale.

CAPITOLUL IX

RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A SALARIAȚILOR POLIȚIEI LOCALE

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

Art. 78. (1). Încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de serviciu constituie abatere disciplinară și atrage sancționarea disciplinară a salariaților. Abaterile și sancțiunile disciplinare sunt cele prevăzute de legislația în vigoare.

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

(3). Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, republicat, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile. În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute mai sus fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile. În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este. Aplicarea sancțiunii disciplinare se face conform art. 247 – 252 din Codul muncii, republicat.

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

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

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

Art. 80. Răspunderea civilă a salariaților se angajează:

a) pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului direcției;

b) pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce li s-au acordat necuvenit;
c) pentru daunele plătite de direcție, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Art. 81. Salariații răspund și pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul, potrivit legii penale.

Art. 82. Salariații recunosc dreptul directorului general de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii instituției.

CAPITOLUL X DISPOZIȚII FINALE

Art. 83. (1). Directorul general și reprezentanții salariaților, ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru salariați în general libertatea de opinie.

(2). Directorul general va adopta o poziție neutră și imparțială față de reprezentanții salariaților.

Art. 84. (1). Conducerea Poliției Locale recunoaște dreptul reprezentanților salariaților de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

(2). Persoanele împuternicite de directorul general, precum și reprezentanții salariaților vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art. 85. Conducerea instituției și reprezentanții salariaților se vor informa reciproc, atunci când au cunoștință despre aceasta, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în modul de organizare a instituției, cu consecințe previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

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

Art. 87. (1). Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin contractul colectiv de muncă.

(2). Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestuia.

Art. 88. În cazul în care la data expirării prezentului Contract colectiv de muncă, bugetul local al Consiliului Local al Sectorului 1 nu este aprobat, prevederile Contractului se prelungesc până la intrarea în vigoare a noului buget local.

DIRECTOR GENERAL,

ANDREI MIHAIL

**REPREZENTANȚII
SALARIAȚILOR**

IORDAN GABRIEL OVIDIU