

ACORD COLECTIV DE MUNCA

la nivelul Politiei Locale a municipiului pe anul 2015

in temeiul art. 9 alin. 1 din Carta Europeana pentru Autonomie Locala, ratificată de România prin Legea nr. 199/1997 care dispune că în cadrul politicii economiei naționale, autoritățile administrației publice locale au dreptul la resurse proprii, suficiente, de care pot dispune in mod liber in exercitarea atribuțiilor lor

având în vedere prevederile art. 72 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicata, cu modificările și completările ulterioare, ale art.7 din Capitolul I, lit.B - Reglementări specifice funcționarilor publici din Anexa nr. I – Familia Ocupațională de Funcții Bugetare Administrație" din Legea 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fondurile publice , Hotărârii Guvernului nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu modificările și completările ulterioare, Legii Dialogului social nr. 62/2011 si ale Legii nr. 571/2003 - Codul fiscal.si a Legii nr. 155/2010 a politiei locale , se încheie prezentul Acord colectiv de muncă pentru anul 2014 , între cele două părți contractante:

I. Reprezentantii angajatorului

1. **Directorul executiv al Politiei Locale a municipiului**

Si

II. **Politistii locali din cadrul Politiei Locale a municipiului , reprezentati de Sindicatul Politistilor Locali**

OBIECTUL ACORDULUI COLECTIV DE MUNCA

Prezentul Acord colectiv de muncă are ca scop desfășurarea corespunzătoare a activității instituției, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor, precum și asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor salariaților, izvorâte din raporturile juridice de muncă. Obiectul prezentului act îl constituie negocierea colectivă a drepturilor salariale și obligațiile salariaților, stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru, perfecționarea profesională, evenimente deosebite, precum și măsuri referitoare la sindicat și la protecția celor aleși în organele de conducere ale sindicatului._

Acordul colectiv de munca urmareste eliminarea conflictelor de munca , preintampinarea grevelor precum si asigurarea premiselor pentru indeplinirea in bune conditii a obligatiilor izvorate din raporturile de serviciu.

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Părțile semnatare recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea A.C.M., și se obligă să respecte prevederile acestuia.

Art. 2 (1) Acordul colectiv de muncă are ca scop stabilirea, în condițiile legii, a drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților din poliția locală, precum și condițiile specifice de muncă și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă sau preintampinarea grevelor.

(2). Prezentul acord colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților din structurile Poliției Locale a municipiului Bistrita și a obligațiilor corelative cu privire la:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- condițiile de muncă și protecția muncii;
- salarizarea și alte drepturi salariale;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecție socială a salariaților, membri ai organizației sindicale a poliției locale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, și acordarea de facilități acestora;
- formarea și perfecționarea profesională;
- drepturile organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă;
- obligațiile salariaților.

(3) În ceea ce privește condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților se vor stabili prin acordul colectiv de muncă încheiat la Poliției Locale a municipiului Bistrita, avându-se în vedere prevederile prezentului acord colectiv de muncă. Angajatorul are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare și din prezentul contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL II ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA ACORDULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Art. 3 (1) Prezentul acord colectiv de muncă, se încheie pe o perioadă de 1 an și va produce efecte din momentul înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bistrita pentru toți salariații din Poliția Locală a municipiului conform art.133 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 62/ 2011.

(2) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii Acordului colectiv de muncă prin act adițional, potrivit prevederilor legale.

(3) Dacă nici una din părți nu are inițiativa renegocierii lui cu 30 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, el se prelungește de drept pe o perioadă de 12 luni.

Art. 4(1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului acord colectiv de muncă, să nu inițieze și să nu susțină promovarea unor acte normative sau a altor dispoziții care ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din legislația specifică domeniului poliției locale în vigoare la data înregistrării contractului, precum și din prezentul A.C.M., fără consultarea Sindicatului Politistilor Locali Bistrita.

Art. 5 (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul acord colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care sunt recunoscute de legislația în vigoare.

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

(3) Interpretarea clauzelor acordului se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun. Dacă și după aceasta există divergențe, interpretarea clauzelor se va face în sensul favorabil salariaților.

Art. 6 (1) Orice propunere de modificare a legislației în vigoare privind drepturile și obligațiile personalului din poliția locală nu poate fi făcută fără consultarea sindicatului semnatar a prezentului acord colectiv de muncă în cadrul comisiei de dialog social sau, după caz, în cadrul comisiei paritare de la nivelul primăriei.

Art. 7 (1) Clauzele prezentului acord colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin toate părțile semnatar, în conformitate cu prevederile art. 149 din Legea dialogului social nr. 62/2011.

Art. 8 (1) În perioada de depunere a cererii de modificare și pe perioada negocierilor în vederea modificării acordului, angajatorul se obligă să nu inițieze și să nu emită acte normative și/ sau administrative cu caracter normativ care să încalce prevederile prezentului acord colectiv de muncă, precum și să nu efectueze concedieri colective sau individuale din motive neimputabile salariaților. Sindicatul semnatar a prezentului acord colectiv de muncă se obligă să nu declanșeze conflicte colective de muncă, conform Legii nr. 62/2011.

(2) Modificările aduse acordului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional, semnat de toate părțile care au încheiat prezentul contract. Actul adițional se transmite în scris Inspectoratului Teritorial de Munca și tuturor părților semnatar, producând efecte de la data înregistrării.

Art. 9. Aplicarea acordului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților sau în caz de forță majoră.

Art. 10. Prezentul acord colectiv de muncă încetează:

- la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia sau nu operează prelungirea de drept;
- prin acordul părților.

Art. 11 (1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului acord colectiv de muncă, părțile convin să se constituie comisia paritară la nivelul Poliției Locale a municipiului Bistrita care sunt împuternicite să interpreteze prevederile contractelor colective de muncă, în funcție de condițiile concrete, la solicitarea oricăreia dintre părți.

(2) Hotărârile comisiilor paritare sunt obligatorii pentru părți și vor fi aduse la cunoștința salariaților prin afișare la sediul Poliției Locale a municipiului. Nerespectarea hotărârilor comisiei paritare atrage răspunderea disciplinară sau, după caz, penală, a persoanei/persoanelor vinovate.

Art. 12 (1) Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea comisiilor paritare sunt stabilite prin regulamentele comisiilor paritare.

(2) În cazurile în care comisia paritară nu va soluționa problemele care apar în aplicarea prezentului contract în termen de 15 zile de la data întrunirii, părțile contractului au dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale.

Art. 13 Dreptul organizațiilor sindicale de a se adresa direct instanțelor de judecată este garantat, prevederile alin. (4) neconstituind o procedură prealabilă.

Art. 14 (1) Executarea prezentului acord este obligatorie pentru părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul acord colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

CAPITOLUL III

REGLEMENTARI PRIVIND ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

1. Încheierea contractului individual de muncă

Art.15. (1) Drepturile și obligațiile salariaților poliției locale din cadrul Poliției Locale a municipiului sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) Modul de organizare, structura funcțională, statul de funcții, numărul de posturi și categoriile de personal încadrat, normele de înzestrare și consum de materiale ale poliției locale se stabilesc prin regulamentul de organizare și funcționare, elaborat pe baza Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a poliției locale cu respectarea prevederilor legale și a acordului colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate.

Art. 16. (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prezentului acord colectiv de muncă.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din prezentul contract colectiv de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate.

(3) Criteriile de selecție și angajare se stabilesc de către angajator prin consultarea organizației sindicale reprezentative din cadrul unității.

(4) Poliția Locală a municipiului se obligă să comunice salariaților și reprezentanților Sindicatului Politistilor Locali, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 30 de zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

(5) din comisia de concurs va face parte, în condițiile prebazute de lege un reprezentat al organizației sindicale semnatare a acestu contract colectiv de munca.

(6) În cazul apariției unor posturi vacante, salariații din poliția locala au dreptul să solicite conducerii unității redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanță cu interesele unității, cu cele proprii și în condițiile legii.

Art.17. (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații, denumite salariu.

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative și prin prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute prin Codul muncii sau prin legi speciale. În ambele cazuri, salariatul va fi asistat la angajare în poliția locala de reprezentantul desemnat al Sindicatului Politistilor Locali din care face parte pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile aplicabile sectorului de activitate administratie publica și va fi reactualizat anual, dacă este cazul prin acte aditionale.

(5) Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(7) În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

(8) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la toate clauzele pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(9) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a. identitatea părților;
- b. locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c. sediul angajatorului;
- d. funcția/ocupația, conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, și atribuțiile postului;
- e. riscurile specifice postului;
- f. data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g. în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- h. durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- i. condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- j. salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- k. durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- l. indicarea acordului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- m. durata perioadei de probă, după caz.

(10) Elementele din informarea prevăzută la alin. (9) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(11) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin.(9) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului.

(12) Cu privire la informațiile furnizate salariatului anterior încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

(13) În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

(14) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (9), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

(15) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate.

(16) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea, cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor, nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(17) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

Art.18. (1) Încadrarea salariaților în poliția locală se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități, cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatară a acordului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

Art.19. (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili, în baza art. 31 alin.1 codul muncii, o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata perioadei de probă, salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în acordul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

(4) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

(5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu informarea organizației sindicale din care face parte, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Art.20. (1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, conform art. 35 din Codul Muncii și art. 24 din Legea 284/2010 modificată și completată prin Legea 283/2011 și Legea nr. 155/2010 a poliției locale.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.

Art.21.(1) Posturile vacante sau temporar vacante care nu au putut fi ocupate, în condițiile legii, prin concurs/ examen pot fi ocupate prin cumul de funcții de către salariații unității, conform art. 24 din Legea 284/2010 modificată și completată prin Legea 283/2011.

(2) În situația în care nu există posturi vacante sau temporar vacante, promovarea persoanelor încadrate cu contract individual de muncă în grade sau trepte profesionale se face prin transformarea postului din statul de funcții în care acestea sunt încadrate într-unul de nivel imediat superior, potrivit dispozițiilor HG nr. 286/2011.

(3) În situațiile prevăzute la alin. (1), la încheierea contractului individual de muncă, salariatul va fi asistat de reprezentantul desemnat al sindicatului semnatar al prezentului acord colectiv de muncă, pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

Art.22. (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în nici unul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare acord colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, în ceea ce privește protecția socială a salariaților, cu respectarea legislației în vigoare.

(2) În cazul absenței acordului partii sindicale, organul ierarhic superior celui care angajează este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeași localitate sau județ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin cap.VII, din prezentul.

Art.23. Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul cadru aprobat prin Ordinul ministrului muncii nr. 64/2003, cu modificările și completările ulterioare precum și cele menționate la art.17 alin.3 din Codul Muncii.

2.Executarea contractului individual de muncă

Art.24. Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre Politia Locala a municipiului Bistrita și salariații Politiei Locale a municipiului Bistrita se stabilesc, potrivit legii, prin negociere și sunt stipulate în cadrul prezentului ACORD COLECTIV DE MUNCA și în contractele individuale de muncă.

Art.25. (1) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul acord colectiv de munca. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art.26. (1) **Salariatul** are, în principal, următoarele **drepturi**:

a) Dreptul la formarea profesională conform Legii nr. 155/2010 a politiei locale:

- După numirea în funcție, polițiștii locali care au atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice, precum și cei cu atribuții în domeniul circulației rutiere, proveniți din structurile poliției comunitare sunt obligați ca, în termen de 5 ani, să urmeze un program de formare inițială organizat într-o instituție de învățământ din cadrul Ministerului Afacerilor Interne.

- După numirea în funcție, polițiștii locali care au atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice, precum și cei cu atribuții în domeniul circulației rutiere, selecționați ulterior operaționalizării structurilor poliției locale, în condițiile art. 3 alin. (1), precum și cei selecționați în vederea încadrării posturilor structurilor de poliție locală înființate în condițiile art. 3 alin. (2) sunt obligați ca, în termen de un an, să urmeze un program de formare inițială organizat într-o instituție de învățământ din cadrul Ministerului Afacerilor Interne. Durata programelor de formare este de minimum 3 luni, iar finalizarea acestor programe de formare se face prin examen de absolvire, conform planului de învățământ. În urma promovării examenului, polițiștii locali obțin un certificat de absolvire eliberat, în condițiile legii, de către instituția organizatoare.

- Contravaloarea cheltuielilor de școlarizare individuale ale polițiștilor locali aferente programelor de formare se suportă din bugetul poliției locale sau din bugetul local, după caz.

- Formarea profesională a personalului cu atribuții în domeniul pazei bunurilor și a obiectivelor de interes local se realizează în condițiile Legii nr. 333/2003, cu modificările și completările ulterioare.

b) să circule gratuit, pe baza legitimației de serviciu, în timpul serviciului, în zona de competență, cu mijloacele de transport în comun locale, pentru executarea unor misiuni care nu pot fi îndeplinite altfel;

- c) la repaus zilnic și săptămânal și la concediu de odihnă anual;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la salarizare pentru munca depusă;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecție, în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizarea, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
- q) să-și informeze șeful direct privind orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă acele sarcini contravin legii;
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât șeful său direct;
- t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- u) să solicite asistență organizației sindicale în situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.

(2) Polițistului local îi revin, în principal, următoarele **obligații**:

- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului și de a realiza norma de muncă;
- b) Polițistul local cu funcție de conducere este obligat să sprijine propunerile și inițiativele motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătățirii activității poliției locale în care își desfășoară activitatea, precum și a calității serviciilor publice oferite cetățenilor;
 - Polițistul local **răspunde**, în condițiile legii, pentru modul în care își exercită atribuțiile de serviciu. Încălcarea de către polițistul local a atribuțiilor de serviciu angajează răspunderea sa disciplinară, patrimonială, civilă sau penală, după caz, potrivit legii.
 - Polițistul local are obligația să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice ori prestigiului poliției locale și/sau autorităților publice;
 - La încetarea raporturilor de serviciu sau de muncă, personalul prevăzut la alin. (1) are obligația de a preda, de îndată, uniforma, însemnele, echipamentul de protecție și documentele de legitimare.
 - Încetarea raporturilor de serviciu ale polițistului local din motive imputabile acestuia, în termen de 5 ani de la absolvirea programului de formare inițială prevăzut la art. 18 alin. (1) și (2), atrage plata de către acesta a contravalorii cheltuielilor de școlarizare, proporțional cu perioada rămasă.
- c) de a respecta prevederile cuprinse în Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, în acordul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

- f) de a respecta secretul de serviciu;
- g) să nu execute nici o sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențele corespunzătoare pregătirii profesionale, pe care le considera ilegale;
- h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- i) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator (daca e cazul);
- j) să pastreze confidențialitatea tuturor informațiilor relevante obținute de la cetățean;
- k) în cadrul serviciului să dea dovada de rezerva în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.
- l) salariații se obligă:
 - să dea dovada de disciplină atât în relațiile cu cetățenii, cât și în cadrul instituției în care își desfășoară activitatea.
 - să fie calm, politicos și respectuos pe întreaga perioadă de realizare a relației cu publicul;
 - să manifeste o atitudine pozitivă și răbdare în relația cu cetățeanul;
 - să folosească un limbaj adecvat și corect din punct de vedere gramatical;
 - să formuleze răspunsuri legale, complete și corecte și să se asigure că acestea sunt înțelese de cetățean;
 - să îndrume cetățeanul către serviciul de specialitate în vederea obținerii de informații detaliate care depășesc competențele structurii de asistență;
 - să întrerupă activitatea cu publicul numai în situația folosirii de către cetățean a unui limbaj trivial, a formulării de amenințări la adresa sa ori a utilizării de către cetățean a violenței verbale/ fizice;
 - m) să informeze șeful ierarhic superior asupra oricărei informații declarate ca și confidențială, dar care poate pune în pericol viața, sănătatea sau libertatea sa, a colegilor săi sau a beneficiarilor serviciilor de asistență socială.

Art.27. (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a. să stabilească organizarea și funcționarea poliției locale prin Regulamentul-cadru de organizare și funcționare;
- b. să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare polițist local, în condițiile legii nr. 155/ 210 și ale acordului colectiv de muncă la nivel de unitate aplicabil;
- c. să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariați, sub rezerva legalității lor;
- d. să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e. să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, în condițiile Codului muncii, ale acordului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f. să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/ sau organizațiilor sindicale din unitate;
- g. să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din unitățile de asistență socială, pentru constituirea asociației patronale reprezentative;
- h. să stabilească obiective de performanță individuală precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;

(2) Poliției Locale a municipiului Bistrita îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă stabilite prin Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale în care se stabilesc, potrivit legii 155/ 2010, normele de dotare, categoriile de personal care sunt dotate cu mijloace individuale de apărare, intervenție, imobilizare, armament și muniție, tipurile de arme, portul, modul de păstrare, manipulare, securitate și evidență ale acestora;
- b) să asigure Poliției locale a municipiului Bistrita deținerea, administrarea și/sau folosința, după caz, în condițiile legii, a imobilelor, mijloacelor de transport personalizate și dotate cu dispozitive de avertizare sonore și luminoase de culoare albastră, mijloace de transport anume destinate transporturilor

bunurilor și valorilor dotate potrivit legii, armament, muniție, echipamente și aparatură tehnică specifică, necesare pentru exercitarea atribuțiilor prevăzute de lege.

c) să doteze poliția locală cu echipamente, mijloace, uniforme și însemne distinctive ale poliției locale ce vor cuprinde obligatoriu denumirea unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale pe raza căreia se organizează și funcționează și să constituie, în condițiile stabilite prin Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, dispecerate pentru coordonarea activității personalului și intervenție, cu echipaje proprii, la obiectivele date în competență.

d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

e) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din acordul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;

f) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității în condițiile legii;

g) să se consulte cu Sindicatul Politistilor Locali Bistrita sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

h) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

i) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

j) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

k) să asigure confidențialitatea și protecția datelor cu caracter personal ale salariaților;

l) să informeze reprezentanții Sindicatului Politistilor Locali Bistrita asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice;

m) să asigure cadrul general de respectare a dreptului la demnitate al tuturor salariaților;

n) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;

o) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă și cu organizațiile profesionale corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

p) să întocmească Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale și să-l aducă la cunoștința angajaților.

3.Modificarea acordului colectiv de munca

Art.28 (1) Acordul colectiv de munca poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a acordului colectiv de munca este posibilă în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract și de legislația în vigoare.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

a) durata contractului;

b) locul muncii;

c) felul muncii;

d) condițiile de muncă;

e) salariul;

f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Art.29 (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de Codul muncii, precum și de prezentul ACORD COLECTIV DE MUNCA astfel:

a) angajatorul are obligația de a consulta Sindicatul Politistilor Locali Bistrita semnatară a prezentului contract si salariatul, în legătură cu intenția de detașare a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat, în altă unitate.

b) în situația în care un politist local, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului;

c) pe perioada detașării, salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea, contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare, conform art. 46 alin. 4 si art. 47 din Codul Muncii;

d) pe perioada detașării, salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;

e) pe perioada detașării, angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea salariatului sau a sindicatului din care face parte.

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul administratiei publice, redistribuirea salariatilor se face prin consultarea cu reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Pentru perioada de delegare, angajatorul va asigura salariatului o indemnizație de delegare, conform prevederilor legale în vigoare , in baza art. 44 alin.2 din Codul muncii;

(4) Pentru prelungirea perioadei de delegare a unui salariat, membru de sindicat, angajatorul va solicita acordul salariatului și al sindicatului din care acesta face parte, conform art. 44 alin. 1 din Codul Muncii.

Art.30. Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii in conditiile legii 155/2010, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului.

4. Suspendarea contractului individual de muncă

Art.31.(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

Art.32.(1) La suspendarea contractului individual de muncă, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului are loc cu avizul reprezentanților organizației sindicale din care face parte salariatul, iar perioada pentru care solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

Art.33.(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului se solicita consultarea organizației sindicale, daca salariatul este membru de sindicat al acesteia.

(2) În cazul în care salariatul, membru de sindicat, se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a respecta procedura prevăzută în Regulamentul de organizare interna a institutiei si de Codul Muncii.

Art.34. (1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

a) concediu de maternitate;

- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacantate temporar pot fi scoase la concurs cu consultarea organizației sindicale a poliției locale.

Art.35. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale și organizațiilor sindicale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participare la grevă.

(2) Posturile vacantate astfel pot fi scoase la concurs prin consultarea reprezentantului organizației sindicale semnatare a prezentului contract.

(3) Contractul individual de muncă este suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile legii, ale contractului colectiv de muncă aplicabil, contractului individual de muncă, precum și prin Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale.

Art.36.(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) ca sancțiune disciplinară;
- c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă și irevocabilă a hotărârii judecătorești;
- d) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- e) pe durata detașării.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1), lit. a), b) și c), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului, actualizată cu rata inflației.

(3) Posturile vacantate astfel pot fi scoase la concurs prin consultarea reprezentantului Sindicatului Polistilor Locali Bistrita semnată de A.C.M..

Art.37.(1) Pe durata unei întreruperi temporare a activității angajatorului salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, conform articolului 53 alin.1 din Codul Muncii.

(2) Pe durata întreruperii temporare a activității unității din motive neimputabile salariatului, acesta se va afla la dispoziția angajatorului, care are oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității salariatului respectiv.

Art.38.(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale, după cum urmează:

a) până la 3 luni pe an, cumulativ sau fracționat în maximum 3 tranșe, pentru situații personale sau studii și cu acordul organizațiilor sindicale;

b) pentru alte situații, cu avizul organizațiilor sindicale.

(2) În toate cazurile menționate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată acordul reprezentantului organizației sindicale semnatară a A.C.M.

(3) Oportunitatea angajărilor pe aceste posturi vacante se va stabili prin consultarea Sindicatului Politistilor Locali Bistrita.

(4) Raportul de serviciu se poate suspenda la cererea motivată a funcționarului public, pentru un [interes](#) personal legitim, în alte cazuri decât cele prevăzute la alin. (1) și la art. 94 alin. (1) din Legea nr. 188/1999, pe o perioadă cuprinsă între o lună și 3 ani.

5.Încetarea contractului individual de muncă

Art.39.Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

Art.40 .Contractul individual de muncă încetează de drept:

a. la data decesului salariatului;

b. la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;

c. ca urmare a dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care persoana juridică își încetează existența;

d. la data constatării de către organele competente, prin act administrativ, a îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârste standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare conform art.56 din codul muncii

e. ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

f. ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

g. ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

h. de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

i. ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

j. la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

Art.41.(1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

- (2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

- (3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

- (4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

- (5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

- (6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

- (7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

Art.42 - (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

- (2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

- (3) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului dacă, în condițiile art. 59 din Codul Muncii.

Art.43 Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Art.44 - (1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul declansării plangerii penale împotriva angajatorului și a acțiunii civile în instanța judecătorească competentă.

- (2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare conform legii, împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat.

Art.45 - (1) Dispunerea măsurii de concediere, în condițiile art. 60, alin. (1), lit. g), din Codul muncii, a unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel nu poate fi pusă în practică decât cu acordul expres al organizației sindicale respective.

- (2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

Art.46- (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata concediului pentru carantină;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani- salariații nu pot fi concediați pe motivul prevăzut de art. 61 lit. d) din Codul muncii (salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat), pe o perioadă de minim 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă;

i) pe perioada concediului fără plată, acordat în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil.

- (2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

Art.47 - (1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, cu respectarea procedurilor prevăzute de legislația în vigoare, în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, acordului colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară.

- (2) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu avizul organizației sindicale din unitatea semnatară a prezentului acord colectiv de muncă în următoarele situații:

a) prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

b) salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, cu excepția persoanelor aflate în structurile de conducere ale organizațiilor sindicale conform prevederilor Codului muncii și a legii 62/2011 a dialogului social.

Art.48 - (1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv de muncă.

- (2) Evaluarea prealabilă este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară.

- (3) **Cercetarea prealabilă**, verificarea susținerilor în apărare și propunerea eventualelor sancțiuni, pentru orice abateri disciplinare săvârșite de salariații din unitățile de asistență socială, vor fi efectuate de o **comisie de disciplină**, conform **Anexei 1** la prezentul.

Art.49 - (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 51 alin. 2, precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 41 lit. f), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

- (2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

- (3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

- (4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

Art.50 - (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

- (2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

Art.51 Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art.52 - (1) În cazul concedierii colective, salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă.

- (2) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale și de trecere în șomaj a salariaților concediați.

- (3) Planul de măsuri sociale va fi întocmit și adoptat, prin consens, de angajator împreună cu reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul acelorași organizații sindicale.

- (4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziția Sindicatului Polistilor Locali Bistrita semnatar a prezentului acord colectiv de muncă planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

- (5) În cazul în care, după adoptarea unor acte normative sau administrative ce determină concedieri colective sau individuale în unitățile de politie locala, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații bănești, în condițiile legii și dacă actele normative în vigoare permit acest lucru;

-(6) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, prin consultare Sindicatul Polistilor Locali Bistrita semnatar a prezentului acord colectiv de muncă, vor stabili criteriile de concediere.

-(7) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 9 luni de la data închiderii, angajatorul fiind obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, acesta este obligat sa reangajeze salariații concediați pe același locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

- (8) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (7) nu își manifestă expres consimțământul în termen de 10 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

Art.53 Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă, în condițiile legii, pentru motive care nu țin de persoana salariatului, cu încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității, a unui număr de, cel puțin 30 de salariați.

Art.54 - (1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

- (2) În oricare alte situații, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare, cu excepția persoanelor aflate în perioada de probă care nu beneficiază de preaviz, conform CM .

- (3) În perioada de preaviz, salariatul are dreptul să lipsească pentru căutarea altui loc de muncă. Durata de timp în care lipsește nu poate fi mai mare de 4 ore pe zi, separat sau cumulativ.

Art.55 - (1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile articolului 64 din Codul muncii.

- (2) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

Art.56 Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

Art.57 Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

Art.58 În caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

Art.59 - (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

- (2) La solicitarea salariatului, instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

Art.60 - (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

- (2) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

- (3) Termenul de preaviz este cel prevăzut în art.81 alin. 4 Codul muncii.

- (4) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele. În această perioadă salariatul este obligat să își îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.

- (5) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

- (6) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.

- (7) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

Art.61 - (1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, potrivit legii, angajatorul, semnatar al contractului individual de muncă, va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat și care este reprezentat de Sindicatul Politistilor Locali Bistrita semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, fie prin menținerea locului de muncă, fie prin redistribuire în alte unități situate în aceeași localitate sau în același județ, cu respectarea codului muncii.

(b) În situația prevăzută mai sus, Primaria municipiului Bistrita și Politia Locala a municipiului Bistrita va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea Sindicatului Politistilor Locali a municipiului Bistrita.

- (2) Schimbarea persoanei juridice care angajează nu dă dreptul la o salarizare sub nivelul prevăzut de legislația în vigoare pentru funcția și gradul profesional respective, indiferent de sursa de finanțare.

- (3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, angajatorul și organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă vor stabili, de comun acord, prin consultare, posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați, precum și criteriile de disponibilizare.

CAPITOLUL IV

Condiții de muncă și protecția muncii

Art.62 - (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituirea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă (art. 175-191 Codul muncii).

- (2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit art.183 și următoarele din codul muncii se va organiza Comitetul de securitate și sănătate în muncă, constituit din:

- angajator sau reprezentantul legal și/sau reprezentanții săi, în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor;

- medicul de medicina muncii;

- reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă.

- (3) În stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:

a) măsurile preconizate trebuie să vizeze asigurarea unor condiții optime în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității corporale, a sănătății salariaților și, numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, să se procedeze la compensări bănești sau de oricare altă natură;

b) măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă și prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, stabilind personalul cu atribuții în domeniul protecției muncii sau, după caz, se va organiza un compartiment de protecția muncii;

c) măsuri de instruire și propagandă în domeniul protecției muncii;

d) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu acordul reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract;

e) părțile sunt de acord că, în sistemul de asistență socială, condiții corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea bazei materiale a activității instructiv-educative, a medicamentelor, materialelor sanitare, instrumentarului, aparaturii, documentelor specifice muncii, potrivit legii.

Art.63 - (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților din poliția locală în toate aspectele legate de muncă.

- (2) Dacă angajatorul apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

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

Art.64 - (1) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile angajatorului;

b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;

c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

- (2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

Art.65 - (1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

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

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de lucru, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;

e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;

i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art.66 - (1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

- (2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu sindicatul, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art.67 Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Art.68 - (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

- (2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de legislația în vigoare de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul.

- (3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.

- (4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

Art.69 - (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

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

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

Art.70 - (1) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă, instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea utilizării cu orice titlu a substanțelor și preparatelor periculoase pentru salariați.

- (2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

Art.71 Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art.72 - (1) Normativele de personal și fișa postului - model cadru (cu cerințele și atribuțiile specifice fiecărui post din structura de personal) se stabilesc de comun acord între angajator și sindicatul reprezentativ din unitate, în baza prevederilor legale și a standardelor de cost.

- (2) În cazul în care normativele de personal nu corespund condițiilor concrete de desfășurare a activității, la cererea uneia dintre părțile semnatare ale acordului colectiv de muncă, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.

- (3) Părțile convin că acordarea unor servicii de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în Politia Locala a municipiului Bistrita.

Art.73 - (1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.

Art.74 În cazul apariției unor divergențe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor, în limita bugetului aprobat.

Art.75 Locurile de muncă, în funcție de specificul lor și de cuantumul sporurilor de care beneficiază salariații, sunt clasificate potrivit legislației în vigoare la prezentul acord colectiv de muncă.

Art.76 - (1) Reducerea timpului normal de lucru se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

- (2) Echipamentul de protecție și materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator.

- (3) Concediile suplimentare de odihnă, stabilite de comun acord între reprezentanții sindicatului- parte semnatară a prezentului acord colectiv de muncă și reprezentanții angajatorului, se acordă potrivit prevederilor art. 147 codul muncii, ale H.G. nr. 250/1992 și a legii nr. 284/ 2010 cu modificările ulterioare:

- a) Pentru angajații care lucrează în condiții deosebite (vătămătoare și periculoase), în baza buletinelor de expertizare a locurilor și condițiilor de muncă efectuate de autoritățile și instituțiile abilitate, în baza rapoartelor S.S.M. și P.S.I., indiferent de vechime, se acordă un spor la concediul de odihnă de 5 zile.

Art.77 - (1) Angajatorul este obligat să asigure, la termenele legale și ori de câte ori este necesar, examinarea medicală gratuită și completă, precum și decontarea analizelor medicale necesare desfășurării activității profesionale ale salariaților, care impun recomandarea medicului de medicina muncii;

Art.78 - (1) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C în funcție de recomandarea medicului de medicina muncii;

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

Art.79 - (1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând reclassificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.

- (2) Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleași părți care au făcut clasificarea inițială, printr-un înscris adițional la contractul colectiv de muncă.

- (3) Normele generale și cele specifice de protecție a muncii sunt considerate de părți a fi minime și obligatorii.

Art.80 - (1) Contravaloarea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator. Condițiile concrete și criteriile de acordare a acestor echipamente de protecție se vor stabili de comun acord, în limita surselor bugetare alocate pentru anii 2014-2015, în conformitate cu legea nr. 155/2010 a poliției locale. Angajatorul va face demersuri și va prevedea sursele pentru echipament în bugetul de venituri și cheltuieli pe anii 2014-2015

(2) Drepturile anuale de echipament pentru poliștii locali se stabilesc în funcție de cantitatea și durata de uzură prevăzute de norme, se asigură gratuit și se acordă în limita echivalentului

valoric al cotei – parti anuale a articolelor prevazute gratuit in normele prevazute de Legea 155/2010 si HG.1332/2010.

(3) sunt interzise prevederea in rapoartele de echipament , precum si distribuirea unor articole in cantitati care depasesc nevoile reale pentru o echipare corespunzatoare chiar daca acestea se incadreaza in valoare drepturilor anuale. Politistul local poate refuz amotivat piese de echipament care nu corespund normelor legale prevazute in domeniu , solicitand eliberarea altor piese de echipament conforme cu normativele in vigoare.

(4) in comisia de licitatie privind echipamentul prevazut de normele legale , va face parte si un reprezentant al organizatiei sindicale semnatar al acestui acord.

(5) in cazul in care se constata neindeplinirea normelor de calitate privind piesele de echipament , se va constitui o comisie alcatuita din 3 membri- 1- reprezentant al conducerii institutiei , 1- reprezentant al organizatiei sindicale si un reprezentant al producatorului, care va face propuneri pentru remedierea situatiei.

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

(7) In vederea menținerii sănătății, securității muncii și pentru îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă, art. 35¹ din Legea 155/2010 modificata prin Ordonanta de Urgenta 65/2014 si Ordonanta de Urgenta/..... se acorda norma de hrana politistilor locali si functionarilor publici cu functii generale in baza HCL nr..../..... si a Metodologiei de aplicare stabilite prin hotarare de Guvern . **Aceste drepturi se vor finanta din bugetul Politiei Locale a municipiului Bistrita din sectiunea venituri proprii.**

Art.81 - (1) Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este suficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

- (2) Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților, cu privire la normele și instrucțiunile de protecție a muncii.

Art.82 - (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri:

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

b) asigurarea condițiilor de mediu, umiditate, temperatură și altele, în conformitate cu prevederile legale.

-(2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajații din unitate, în ceea ce privește consecințele ce decurg din neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, în acest sens evitându-se pe cât posibil să se pună în pericol viața și sănătatea beneficiarilor serviciilor de asistență socială.

- (3) Angajatorul va asigura diminuarea treptată, până la eliminarea totală, a emisiilor poluante din unitate.

- (4) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către angajator, în limita bugetului aprobat și a fondurilor destinate cu această cheltuială.

Art.83 Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.

Art.84 - (1) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

- (2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL V

Salarizarea și alte drepturi salariale

Art.85 - (1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul Acord colectiv de muncă, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente salariaților, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificării bugetului de stat, cu respectarea legislației în vigoare.

- (2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

- (3) Angajatorul este obligat să prevadă în bugetul de venituri și cheltuieli toate drepturile salariale prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă și să facă demersurile necesare în vederea atragerii fondurilor respective.

- (4) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.

- (5) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, cel mai târziu la data de **15** a fiecărei luni pentru luna precedentă.

Art.86. - (1) Angajatorul nu poate stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.

- (2) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate de conducerea institutiei și sindicatul semnatar astfel încât să acopere integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în Poliția Locală a municipiului Bistrita. Proiectul de buget va fi întocmit în urma consultărilor cu reprezentanții Sindicatului Politistilor Locali Bistrita semnatar a prezentului acord colectiv de muncă și va fi aprobat de către autoritățile și/sau organele de conducere competente, cu consultarea organizației sindicale menționate mai sus, cu respectarea legislației în vigoare.

(3) La salariul și/sau îndemnizația stabilită, vor fi aplicate toate indexările și compensările stabilite de lege.

(4) Sistemul de salarizare cuprinde, pe de-o parte salariul de bază, reprezentând o sumă fixă, prevăzută de grilele de salarizare și stabilit conform legii privind salarizarea unitară a personalului bugetar, și pe de altă parte, o sumă variabilă, reprezentând sporurile în limita a 30% din suma salariilor de bază per total ordonator de credite și 30% din salariul de bază individual.

Art.87. - (1) **Drepturile salariale** cuprind:

(2) Sporuri care se acorda numai la locurile de munca unde acestea nu sunt cuprinse în salariul de baza.

(3) Sporurile minime ce se acorda în condițiile prezentului contract sunt:

- pentru **activitatea desfasurata in timpul noptii**, între orele 22,00 și 6,00, potrivit programului normal de lucru, beneficiază pentru orele lucrate în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru ;

- pentru **vechimea in munca**, potrivit legislației, în materie, în vigoare;

- indemnizații acordate pentru membrii diferitelor comisii (de concurs, de disciplină, paritară etc.), conform legii.

- pentru **condiții periculoase sau vatamatoare**, se acorda, potrivit prevederilor legale, un spor de 15% din salariul de baza, corespunzător timpului lucrat conform art.1 din Capitolul I lit.B-Reglementari specifice functionarilor publici din Anexa nr.I- Familia Ocupationala de Functii Bugetare Administratie din Legea 284/2010. Locurile de munca, categoriile de personal, marimea concreta a sporului, precum si conditiile de acordare a acestora se stabilesc de catre ordonatorul principal de credite, cu consultarea organizatiei sindicale, avand la baza buletinele de determinare sau dupa caz, expertizare, emise de autoritatile abilitate.

(4) indemnizație de concediu de odihna se acorda in baza art.150 din Codul Muncii.

Art.88. -(1) Beneficiile salariale ale salariatilor din politia locala cuprind:

a) asigurarea de către Politia Locala a municipiului Bistrita a asistenței juridice a polițistului local pentru fapte săvârșite de acesta în exercitarea atribuțiilor de serviciu potrivit legii și în condițiile stabilite prin regulamentul de organizare și funcționare a poliției locale, conform legii 155/2010;

b) decontarea cheltuielilor de transport în cazul deplasării în interesul serviciului, conform legii 155/2010;

c) încadrarea activității în condiții deosebite, speciale sau alte condiții de muncă, potrivit legii conform legii 155/2010;

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 județean/consiliul local, conform legii 155/2010;

e) in cazul decesului unui polițist local în timpul sau în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu, se acordă familiei acestuia sau persoanei care a suportat cheltuielile ocazionate de deces, după caz, un ajutor suplimentar de deces egal cu 3 salarii de bază avute la data decesului, conform legii 155/2010;

f) polițistul local și membrii familiei sale au dreptul la protecție, în condițiile legii, din partea structurilor specializate ale statului față de amenințările sau violențele la care ar putea fi supuși ca urmare a exercitării atribuțiilor de serviciu;

h) angajatorul va constitui un fond de 1% din salariu pentru cursuri de formare profesionala a angajatilor;

i) orele prestate peste durata normală a timpului de lucru de către personalul încadrat in funcții de execuție sau de conducere se compensează cu timp liber corespunzător;

j) la locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător;

k) pentru **munca suplimentară** efectuată peste durata normală a timpului de lucru, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se acorda timp liber corespunzător. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual este necesar acordul organizatiei sindicale reprezentative. La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător. Aceste prevederi nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora sau prin cumul de funcții;

l) in situatii de exceptie zilele de repaus saptamanal sunt acordate cumulat, dupa o perioada de activitate continua ce nu poate depasi 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de munca si cu acordul sindicatului;

m) in cazul unor lucrari urgente, a caror executare imediata este necesara pentru organizarea unor masuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau

pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unitatii, repausul saptamanal poate fi suspendat pentru personalul necesar in vederea executarii acestor lucrari.

Art.89. -(1) Alte drepturi de personal:

a) Posturile vacante si temporar vacante pot fi ocupate si prin cumul de functii, de personal angajat prin concurs sau examen, cu respectarea prevederilor legale privind cumulul de functii si a celor referitoare la ocuparea posturilor vacante.

b) Posturile vacante si temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul si de catre persoane din aceeași unitate, conform legii.

c) Angajarea personalului prin cumul de functii in cazul in care o parte din programul functiei cumulate se suprapune celui corespunzator functiei in care este incadrat se face cu acordul conducerii unitatii la care persoana in cauza are functia de baza.

-(2) Exerțitarea cu caracter temporar a unei functii de conducere se realizeaza prin numirea temporara a unei persoane angajate care indeplineste conditiile specifice pentru ocuparea functiei de conducere si care nu a fost sanctionata disciplinar, prin consultarea sindicatului.

-(3) In perioada prevazuta la alin. (1), persoana beneficiaza de salariul de baza aferent functiei de conducere respective.

-(4) plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial;

-(5) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în interesul serviciului cu mijloace proprii de transport cu aprobarea conducatorului unitatii

-(6) Decontarea altori cheltuieli conform legislației în vigoare

Art.90 Forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc cu acordul reprezentanților organizațiilor sindicale și patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de Primarii de municipii, de orase sau de sectoare ale municipiului Bucuresti, în funcție de nivelul de reprezentare.

Art.91 - (1) Angajatorul este obligat să asigure condițiile de muncă necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce-i revin.

- (2) În cazul neîndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (1), salariatul va primi cel puțin salariul de bază, pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

Art.92 - (1) Indexarea salariilor se face potrivit legii pentru toate categoriile de salariați

- (2) Nivelurile drepturilor salariale se calculează corelativ cu valoarea indexării.

Art.93 Toate drepturile bănești cuvenite politistilor locali se plătesc înaintea oricărui obligații bănești ale primariei.

Art.94 În caz de desființare a politiei locale, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalți creditori să-și revendice cota-parte.

Art.95 Angajatorul este obligat să țină evidența în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariații au beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate absolvite și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

CAPITOLUL VI

Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art.96 Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă, se află la dispozitia angajatorului și îndeplinește atribuțiile și sarcinile de serviciu.

Art.97 Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

Art.98 - (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

- (2) În funcție de specificul politei locale sau al muncii prestate se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Art.99 - (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

- (2) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

- (3) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin.(2) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

Art.100 - (1) Personalul care își desfășoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, în unități cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal, sâmbătă și duminică.

- (2) Personalului care își desfășoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale i se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânii următoare.

-(3) Pentru personalul care lucrează în ture se asigură, cel puțin de 2 ori pe lună, repausul săptămânal, sâmbătă și duminică.

- (4) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune, în situații de forță majoră, numai în scris și cu acordul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art.101 - (1) Programul de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unităților, cu acordul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

- (2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

Art.102 Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

Art.103 - (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă, cu respectarea art. 112 și 114 din Codul Muncii.

- (2) Durata zilnică a timpului de muncă individualizat este împărțită în două perioade: o perioadă fixă, în care personalul se află simultan la locul de muncă, și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

- (3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 107 și 109.

Art.104 - Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a permite reprezentanților sindicatului reprezentativ din unitate consultarea acestei evidențe, ori de câte ori este cazul.

Art.105 - (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

- (2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

- (3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora.

- (4) Lipsa solicitării scrise pentru efectuarea de muncă suplimentară exonerează personalul angajat de răspundere în cazul în care nu se prezintă la muncă pentru efectuarea programului suplimentar.

- (5) Durata maximă de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore.

- (6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maximum 48 de ore pe săptămână și numai dacă lipsa persoanei respective nu afectează bunul mers al activității la locul său de muncă.

- (7) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută la alin. (5) implică, obligatoriu, angajarea altei persoane cu contract individual de muncă cu timp parțial sau prin cumul de funcții.

Art.106 - (1) În funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili norme de personal specifice fiecărui loc de muncă, cu acordul reprezentanților sindicatului din unitate.

- (2) În Poliția Locală a municipiului Bistrita normativul minimal de personal se stabilește de comun acord între autoritățile competente și Sindicatul Politistilor Locali Bistrita, conform legii semnată de A.C.M..

- (3) Examinarea și reexaminarea normelor de personal și normelor de muncă se fac de către o comisie mixtă paritară angajator-reprezentanții sindicatului semnată de prezentul acord colectiv de muncă, constituită în acest scop.

Art.107 În perioada 2013-2014 sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;

- Prima și a doua zi de Paște, conform apartenenței religioase;

- 1 Mai;

- prima și a doua zi de Rusalii, conform apartenenței religioase;

- 15 August- Adormirea Maicii Domnului;

- 30 Noiembrie- Sfantul Andrei;

- 1 Decembrie;

- 25 și 26 decembrie- prima și a doua zi de Crăciun

- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Art.108 - (1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 ore, cu acordul reprezentanților organizației sindicale semnate de A.C.M..

Art.109 - (1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și prezentului acord colectiv de muncă.

- (2) Reducerea timpului normal de lucru, potrivit legii și prezentului acord colectiv de muncă, nu afectează nivelul veniturilor salariale și vechimea în muncă.

Art.110 - (1) Proiectul regulamentului intern, întocmit de angajator de comun acord cu organizațiile sindicale reprezentative din unitate, se aprobă de către Colegiul director și se aduce la cunoștința fiecărui salariat, sub semnătură.

- (2) Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de muncă și reducerea acestuia cu minimum 2 ore zilnic.

- (3) Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu și la deteriorarea condițiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.

Art.111 - (1) Se consideră muncă prestată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 și 6.00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.

- (2) Este considerat program în ture sistemul 12 cu 24 ore, salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineață, de după-amiază, de noapte, în decursul unei luni, cu respectarea graficului de prezenta.

Art.112 - (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

- (2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Art.113 - (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare.

- (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă și se acorda conform legislației în vigoare.

- (3) Durata minimă efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat conform legislației în vigoare .

- (4) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar, angajatorul are obligația de a asigura o tranșă de minimum 10 zile lucrătoare.

- (5) În situații bine motivate, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

- (6) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul organizației sindicale reprezentative din unitate, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

Art.114 - (1) Dreptul la concediul de odihnă este garantat de lege. Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

- (2) Concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:

- până la 10 ani vechime – minim 21 de zile lucrătoare;

- peste 10 ani vechime – minim 25 de zile lucrătoare;

- (3) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare politist local se stabilește de către conducerea Poliției Locale împreună reprezentantul organizației sindicale semnatar a prezentului acord colectiv de muncă, al cărui membru este salariatul, în funcție de interesul unității și al celui în cauză, în primele două luni ale anului calendaristic.

Art.115 - (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective, independente de voința salariatului.

- (2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente, care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art.116 Salariații nevătători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, reprezentați de sindicatul semnatar a prezentului acord colectiv de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar:

- pentru salariații nevătători-5 zile

- pentru salariații persoane cu dizabilități-3 zile

Art.1117 Drepturile salariale curente convenite politistilor locali care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului acord colectiv de muncă.

Art.118 - (1) Conform art. 152 alin 1 și 2 din Codul Muncii coroborat cu art. 24 alin 1 și 2 din HG 250/1992 republicata salariații au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite;

- (2) Angajații din poliția locală beneficiază de libere:

- a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria/cununia salariatului;
 - b) 3 zile lucrătoare pentru nașterea fiecărui copil;
 - c) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria fiecărui copil;
 - d) 3 zile lucrătoare la decesul soțului, copii, părinți;
 - e) o zi lucrătoare cu ocazia zilei de naștere a salariatului, la data respectiva sau în cursul lunii prin recuperarea timpului acordat;
 - f) o zi lucrătoare pentru controlul medical anual;
 - g) donatorii de sânge, conform legii;
 - h) 5 zile lucrătoare la schimbarea locului de muncă sau a domiciliului în altă localitate.
- (3) Conform art.143 din Codul Muncii politistii locali vor beneficia de 2 zile libere plătite de la data la care au împlinit 5 ani vechime în institutie;
- (4) Politistii locali vor beneficia de concediu pentru formare profesională conform art 154 -158 din Codul Muncii
- (5) Personalul din cadrul politiei locale va beneficia de concediu fără plată conform art 153 din Codul Muncii de maxim 90 de zile calendaristice într-un an.

CAPITOLUL VII

Protecția socială a salariaților

Art.119 În cazul în care organele competente din unitate au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare, prin consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatarea a acordului colectiv de munca la nivel de politie locala cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate ale acestora, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

- a) durata de preaviz;
- b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;

Art.121 - (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta, în ordine:

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- c) persoanele care împlinesc condițiile de pensionare anticipată și anticipată parțială;
- d) persoanele care au fost sancționate disciplinar, în mod repetat, în ultimele 12 luni;
- e) persoanele care au fost angajate în cadrul unității în ultimele 12 luni.

- (2) Pentru luarea măsurilor de desfacere a contractelor individuale de muncă vor fi avute în vedere următoarele criterii:

a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic, dacă soții nu convin altfel;

b) măsura să afecteze în ultimul rând membrii familiilor monoparentale care au în îngrijire copii, precum și salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionarea anticipată sau anticipată parțială.

- (3) În cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă ar afecta un salariat care urmează un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfecționare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea, de prestare a activității pe o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

Art.122 - (1) In cazul in care angajatorul își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă al politistilor locali, acesta are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizația sindicala semnatarea a prezentului contract și să facă

publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului.

- (2) Angajatorii răspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor alin. (1).

- (3) În caz de modificare a profilului unității, salariații membri ai organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

Art.123 - (1) În caz de reorganizare a autorității sau instituției publice, se vor aplica următoarele criterii:

- a) categoria, clasa și, după caz, gradul profesional al salariatului;
- b) îndeplinirea criteriilor specifice stabilite pentru funcție;
- c) pregătirea profesională;
- d) să fie desfășurat activități similare.

Art.124 - (1) În cazul reorganizării activității prin reducerea posturilor, Primăria nu poate înființa posturi similare celor desființate pentru o perioadă de un an de la data reorganizării.

Art.125 Pentru ocuparea posturilor vacante vor avea prioritate angajații care îndeplinesc condițiile de promovare.

Art.126 Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă, în limita bugetului aprobat, în conformitate cu legea.

Art.127 - Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin Legea bugetului asigurărilor sociale de stat și nu poate fi mai mic decât valoarea salariului mediu brut pe economie prognozat și făcut public de către Casa Națională de Pensii și Asigurări Sociale, în condițiile în care legislația în vigoare prevede acest drept.

Art.128 - (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

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

b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul-verbal, se comunică Inspectoratului teritorial de muncă.

- (2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, Poliția Locală a municipiului Bistrita este obligată să comunice Sindicatului Politistilor Locali Bistrita -semnatar a prezentului acord colectiv de muncă, inspectoratului teritorial de muncă și direcției de sănătate publică județene apariția acestor boli.

- (3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul medicului de medicina muncii, Inspectoratului teritorial de muncă și al organizațiilor sindicale din unitate.

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

Art.129 - (1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariața membră de sindicat poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.

- (2) La întoarcerea din concediul de odihnă fără plată, salariața va fi încadrată pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.

- (3) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluarea activității.

Art.130 Salariata care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă.

Art.131 (1) Salariatele gravide, reprezentate de organizațiile sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, începând cu luna a V-a de sarcină precum și cele care alăptează, la recomandarea medicului, nu vor fi repartizate în ture de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

- (2) Potrivit art. 15 din OUG 96/2003 angajatorul are obligația de a asigura angajatelor gravide a unei dispense pentru consultații prenatale de 16 ore /lună.

Art.132 Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de intimidare, discriminare, violență și hărțuire de orice fel (verbală, morală, psihică, sexuală) la locul de muncă.

CAPITOLUL VIII

Formarea profesională

Art.133 -(1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează sau se perfecționează și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legii nr. 155/ 2010 a poliției locale.

-(2) Dobândirea unei specialități și/sau lărgirea domeniului de competență a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.

-(3) Activitatea de formare și perfecționare profesională cuprinde și domeniul relațiilor de muncă, management, dreptul la asociere și libertățile sindicale și patronale.

-(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din activitate.

-(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului, în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

Art.134 - (1) Formarea profesională a politistilor locali are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

-(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Art.135 Angajatorul are obligația sa prevada in bugetul anual propriu sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor de perfectionare profesionala a politistilor locali organizata la initiativa ori in interesul autoritatii sau institutiei publice.

Art.136 Pe perioada in care politisti locali urmeaza forme de perfectionare profesionala, beneficiaza de drepturile salariale cuvenite, in situatia in care acestea sunt:

- organizate la initiativa ori in interesul autoritatii sau institutiei publice;
- urmate la initiativa politistului local, cu acordul conducatorului institutiei.

Art.137 Angajatii care urmeaza forme de perfectionare profesionala, a caror durata este mai mare de 90 de zile intr-un an calendaristic, organizate in tara sau in strainatate, finantate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligati sa se angajeze in scris ca vor lucra in politia locala intre 2 si 5 ani de la terminarea programelor, proportional cu numarul zilelor de perfectionare profesionala, daca pentru programul respectiv nu este prevazuta o alta perioada.

Art.138 In cazul in care persoanele care au urmat o forma de perfectionare, dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate sa restituie institutiei contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfectionare, precum si drepturile salariale primite in perioada perfectionarii, calculate in conditiile legii, daca acestea au fost suportate de autoritatea sau institutia publica.

Art.139 Nu constituie forme de perfectionare profesionala si nu pot fi finantate din bugetul de stat sau din bugetul local studiile universitare sau studiile de doctorat

Art.140 Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și străinătate;
- d) formare individualizată;
- e) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Art.141 - (1) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională obligatorii prevazute de legea nr. 155/ 2010 a politiei locale pentru toți salariații care lucreaza in politia locala, cu consultarea sindicatului reprezentativ al nivelului institutiei .

- (2) Participarea la cursuri se va face in baza evidentelor furnizate de Serviciul Resurse Umane cu avizul scris al organizației sindicale.

- (3) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajator.

Art.142 - (1) Planul de formare profesională va fi elaborat anual de către angajator, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu acordul reprezentantului organizației sindicale semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă, va fi adus la cunoștința salariaților.

- (2) Participarea la cursuri de formare profesională, cu scoaterea din activitate la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatarea a C.C.M..

Art.143 - (1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă, pot participa la stagii de adaptare profesională.

- (2) Participă la cursuri de adaptare profesională toți salariații aflați la prima angajare , salariații care au lucrat în altă unitate cu alt specific și salariații care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puțin 5 ani de întrerupere.

- (3) Stagiile de adaptare profesională se organizează de către angajator.

Art.144 Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt creditate prin conținutul lor cu pregătirea și perfecționarea profesională.

Art.145 Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatarea ale prezentului contract colectiv de muncă participă, cu drepturi depline, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile de ocupare a posturilor.

CAPITOLUL IX

EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE

Art. 146 (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat, în raport cu realizarea obiectivelor individuale, pe baza criteriilor de performanță stabilite conform legii.

(2) Perioada de evaluare este cuprinsă între 1 ianuarie - 31 decembrie.

(3) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează de către evaluator, respectiv de către șeful ierarhic superior, în condițiile legii.

Art.147 Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează prin raportarea criteriilor de performanță, stabilite conform legii, la gradul de îndeplinire a obiectivelor individuale prevăzute pentru perioada evaluată, prin notarea criteriilor și stabilire a calificativului.

Art. 148 Rezultatul evaluării performanțelor profesionale individuale, precum și unele concluzii, se aduc la cunoștința salariatului evaluat de către cel care realizează evaluarea, acesta având obligația de a consemna în raportul de evaluare punctul de vedere al celui evaluat (în cazul în care între evaluator și evaluat există diferențe de opinie pe care evaluatorul nu și le însușește).

Art. 149 Calificativul acordat (de către evaluator) poate fi modificat conform deciziei conducătorului ierarhic superior, atunci când diferențele de opinie dintre evaluator și evaluat nu au putut fi soluționate de comun acord și, în acest caz, rezultatul evaluării se aduce la cunoștință atât evaluatorului cât și evaluatului.

Art. 150 Serviciul Resurse umane va gestiona procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale.

Art.151 (1) Contestațiile referitoare la calificativele acordate cu ocazia evaluării performanțelor profesionale individuale se formulează în termen de cinci zile de la luarea la cunoștință de către salariatul evaluat.

(2) Contestațiile se adresează angajatorului sau, dacă este cazul, instanței de judecată competente.

(3) Angajatorul va soluționa contestațiile în zece zile calendaristice, comunicând rezultatul salariatului.

(4) Angajatorul poate consulta comisia paritară.

(5) Salariatul nemulțumit de modul de soluționare a contestației formulate se poate adresa instanței de judecată competentă, în condițiile legii.

CAPITOLUL X

Drepturile Sindicatului Politistilor Locali Bistrita , semnatar a prezentului A.C.C.M.

Art.152 Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați libertatea de opinie.

Art.153 - (1) Părțile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a dispozițiilor legale în materie.

- (2) Conducerea Politiei Locale a municipiului Bistrita va depune toate diligentele pentru obtinerea sumelor necesare la rectificarea bugetului. La data semnarii contractului angajatii au un drept de creanta asupra sumelor reprezentand cuantumul banesc al drepturilor castigate.

- (3) La cererea expresă a sindicatului semnatar a prezentului A.C.M., aceștia pot fi asistați de reprezentanții federației și confederației la care sunt afiliați, în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile, conform Legii nr. 62/2011.

Art.154 – (1) Reprezentanții Sindicatului Politistilor Locali Bistrita participă la ședințele Colegiului Director al Primariei si al Politiei Locale din unitate, avand statut de invitati.

- (2) Orice modificare a organigramei, a statului de funcții și a bugetului trebuie să se facă prin consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract.

- (3) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților Sindicatului Politistilor Locali Bistrita documentele necesare susținerii activității sindicale.

- (4) Hotărârile Colegiului Director vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii reprezentantilor sindicatului sus mentionat;

Art.155 - (1) Angajatorul va permite membrilor organizatiei sindicale din politia locala să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate și patronate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an. Administrația va sprijini constituirea unui fond destinat activităților de formare, prin atragerea unor surse de la bugetul de stat, fond ce urmează a fi administrat prin acordul partenerilor sociali.

-(2) In scopul urmaririi aplicarii prevederilor prezentului contract colectiv de munca si al dezvoltarii dialogului social, liderii Sindicatului Poltistilor Locali Bistrita- semnatar a prezentului contract colectiv de munca beneficiaza de reducerea programului lunar de lucru cu cate 3 zile (24 de ore/luna); pentru ceilalti membrii ai organelor executive ale sindicatului numarul de zile libere se negociaza la nivel de unitate; aceste reduceri ale programului lunar de munca fac parte de drept si vor fi mentionate in contractele individuale de munca ale beneficiarilor;

-(3) Modalitatea de desfășurare a activităților sindicale în timpul programului normal de lucru se stabilește de către părți prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate;

-(4) Activitatea membrilor organelor executive ale Sindicatului Politistilor Locali Bistrita este asimilată ca vechime în activitate, în condițiile legislației în vigoare.

Art.156 În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, Politia Locala a municipiului Bistrita și Sindicatul Politistilor Locali Bistrita semnatare ale prezentului acord colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

Art.157 - (1) Angajatorul este obligat să asigure în incintele unităților gratuit, spațiul și mijloacele și mobilierul necesare, precum și accesul la echipamentul de birotică al unității- dotări necesare funcționării Sindicatului Politistilor Locali Bistrita.

Art.158 - (1) Încasarea cotizației pentru sindicatul semnatar a A.C.M. se face prin statele de plată ale politistilor locali de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor, în baza acordului salariaților, membri ai organizației sindicale. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

- (2) Cotizația plătită de membrii organizațiilor sindicale în cuantum de maximum 20 lei din venitul brut realizat este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

Art.159 - (1) Politia Locala a municipiului Bistrita recunoaște drepturile salariaților reprezentați de Sindicatul Politistilor Locali Bistrita de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

- (2) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

- (3) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea lui, membrilor aleși în organele de conducere ale Sindicatului și ai Comisiei de cenzori, precum și ai reprezentanților salariaților nu li se poate modifica sau înceta contractul individual de muncă, respectiv raportul de serviciu, pentru motive neimputabile lor, decât cu consimțământul scris al lor ori al organului de conducere sindical în care au fost aleși. Componenta organului de conducere / reprezentantul salariaților al Sindicatului și orice modificare a acesteia va fi adusă la cunoștința Angajatorului.

- (4) Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale se întocmește de către Politia Locala a municipiului Bistrita cu consultarea obligatorie a sindicatului semnatar a prezentului contract.

CAPITOLUL X

Dispoziții finale

Art.160 În toate situațiile de reorganizare, restructurare, de modificare a sursei și modului de finanțare pentru institutie, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului acord colectiv de muncă.

Art.161 Conducerea angajatorului are obligația ca la fundamentarea bugetului instituției poliției locale să prevadă toate sumele necesare pentru aplicarea prevederilor prezentului A.C.M. și să depună toate diligențele pentru aprobarea acestor sume de către Consiliul Local, prin hotărare. Anterior depunerii acestui buget fundamentate spre aprobarea Consiliului Local, va fi consultat Sindicatul Politistilor Locali Bistrita.

Art.162 Aplicarea prevederilor A.C.M. încheiat este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

Art.163 Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul acord pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

Art.164 - (1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

- (2) Pentru aplicarea unor clauze ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități ale poliției locale, la cererea reprezentanților părților semnatare ale acestui A.C.M., administrația centrală și locală va emite acte administrative specifice.

Art.165 Administrația centrală și locală va susține toate inițiativele legislative și modificările actelor normative, de natură să îmbunătățească prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

Art.166 Prezentul A.C.M. s-a încheiat în 03 exemplare și își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bistrita și va fi adus la cunoștința politistilor locali din poliția locală prin afișare în Poliția Locală a municipiului Bistrita prin grija conducerii acesteia.

PĂRȚILE SEMNATARE:

Poliția locală a municipiului Bistrita

Sindicatul Politistilor Locali Bistrita

Director executiv

Președinte

.....

.....

Vizat,

Serviciul Juridic și Contencios

.....

ANEXA Nr. 1

**REGULAMENTUL PRIVIND ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA
COMISIEI DE DISCIPLINA LA NIVELUL POLIȚIEI LOCALE Bistrita.....**

1. Comisia de disciplina este compusa 3 membri, pentru un mandat egal cu perioada de aplicabilitate a contractului colectiv de munca la nivel de unitate.

2. Membrii comisiei de disciplina constituite la nivelul unei unitati sunt desemnati astfel:

a) 2 membri titulari si un supleant, de catre conducatorul unitatii;

b) 1 membru titular si un supleant de catre organizatia sindicala semnatară a prezentului contract.

3. Secretariatul comisiei este asigurat de catre administratie.

4. Comisia isi desfasoara activitatea numai in prezenta tuturor membrilor, emite rapoarte si ia hotarari cu 2/3 din voturile exprimate de membri.

5. Presedintele comisiei de disciplina se alege prin votul secret al membrilor titulari, dintre acestia. In situatia in care nu se poate intruni majoritatea, va fi ales presedinte membrul care are cea mai mare vechime in specialitate juridica sau, in cazul in care acesta nu exista, membrul care are cea mai mare vechime in functia publica.

6. Comisia de disciplina are un secretar titular si un secretar supleant, numiti de conducatorul autoritatii sau institutiei publice pe o perioada de 3 ani, cu posibilitatea reinnoirii mandatului. Secretarul titular al comisiei de disciplina si secretarul supleant nu sunt membri ai comisiei de disciplina.

5. Comisia de disciplina are urmatoarele atributii:

a) cerceteaza abaterile disciplinare pentru care a fost sesizata;

b) stabileste aplicarea uneia dintre sanctiunile disciplinare conform legii;

c) intocmeste rapoarte cu privire la fiecare cauza pentru care a fost sesizata, pe care le inainteaza conducatorului unitatii.

6. Presedintele comisiei de disciplina are urmatoarele atributii principale:

a) stabileste locul, data si ora cand au loc sedintele comisiei de disciplina;

b) conduce sedintele comisiei de disciplina;

c) coordoneaza activitatea comisiei de disciplina si a secretarului acesteia;

d) reprezinta comisia de disciplina in fata conducatorului unitatii.

7. Secretarul comisiei de disciplina nu are drept de vot si are urmatoarele atributii:

a) inregistreaza sesizarea;

b) convoaca, la cererea presedintelui comisiei de disciplina, membrii comisiei de disciplina, persoana care a facut sesizarea si persoanele care urmeaza sa fie audiate;

c) redacteaza si semneaza, alaturi de membrii comisiei de disciplina si de presedintele acesteia, procesul-verbal al sedintelor comisiei de disciplina;

d) redacteaza si semneaza, alaturi de membrii comisiei de disciplina si de presedintele acesteia, documentele emise de comisia de disciplina si le inainteaza conducatorului unitatii;

e) tine evidentele sesizarilor si ale rapoartelor si efectueaza alte lucrari necesare in vederea desfasurarii activitatii comisiei de disciplina.

8. Comisia de disciplina poate fi sesizata de:

a) conducatorul unitatii;

b) conducatorul compartimentului in care isi desfasoara activitatea salariatul a carui fapta este sesizata;

c) orice persoana care se considera vatamata prin fapta unui salariat.

9. Sesizarea trebuie sa cuprinda:

a) numele, prenumele, domiciliul si, dupa caz, locul de munca si functia detinuta de persoana care a formulat sesizarea;

b) numele, prenumele si, daca este posibil, compartimentul in care isi desfasoara activitatea salariatul a carui fapta este sesizata;

c) descrierea faptei care constituie obiectul sesizarii;

d) atasarea dovezilor pe care se sprijina sesizarea;

e) data și semnatura.

10. Sesizarea se formulează în scris și este însoțită, atunci când este posibil, de înscrisurile care o susțin.

11. Sesizarea se poate face în termen de cel mult 15 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință de către persoanele prevăzute la alin. (1), iar comisia se va întruni în cel mult o lună de la data înregistrării sesizării.

12. Indiferent carei unități îi este adresată sesizarea, aceasta se depune de către persoana care a întocmit-o la secretarul comisiei de disciplină, care are obligația să o înregistreze și să o prezinte președintelui comisiei de disciplină în termen de maximum două zile de la data înregistrării.

13. În luna în care comisia își desfășoară activitatea, președintele, membrii și secretarul vor primi o indemnizație de ședință de minimum 5% din salariul de încadrare.

14. Prin contractele colective la nivel de unitate se pot face precizări și prevederi suplimentare privind activitatea comisiei de disciplină.

ANEXA NR.2

COMISIA DE PARITATE

Comisia paritară se constituie în cadrul Poliției Locale a municipiului Bistrita prin act administrativ al directorului executiv. Comisia paritară este compusă dintr-un număr de 2 - 6 membri titulari și câte 2 membri supleanți, astfel:

4 membri titulari și 2 membri supleanți, în cazul în care autoritatea sau instituția publică are până la 150 de funcționari publici;

Conducătorul autorității sau instituției publice stabilește prin act administrativ perioada în care se desemnează reprezentanții funcționarilor publici în comisia paritară. Actul administrativ se afișează la sediul autorității sau instituției publice, în termen de 3 zile lucrătoare de la luarea deciziei, și rămâne afișat până la finalizarea procedurii de constituire a comisiei paritare.

Membrii titulari ai comisiei paritare sunt desemnați astfel:

a) jumătate, de către conducătorul autorității sau instituției publice;

b) jumătate, de către organizația sindicală reprezentativă a funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice, în condițiile legii, ori prin votul majorității funcționarilor publici din respectiva autoritate sau instituție publică, în cazul în care sindicatul nu este reprezentativ sau funcționarii publici nu sunt organizați în sindicat. Alegerea reprezentanților funcționarilor publici se face prin vot secret.

Membrii supleanți sunt desemnați cu respectarea principiului parității și al asigurării reprezentativității părților.

Președintele comisiei paritare este ales prin votul membrilor titulari ai acesteia, pe o perioadă de un an, iar mandatul său nu poate fi reînnoit succesiv. Rezultatul alegerii se aduce de îndată la cunoștință persoanelor care au desemnat membrii în comisia paritară,

Pot fi membri în comisia paritară numai funcționarii publici definitivși care au o bună reputație profesională.

Nu poate fi membru al comisiei paritare funcționarul public care se află în următoarele situații:

a) este soț, rudă până la gradul al patrulea inclusiv sau afin cu conducătorul autorității ori instituției publice sau cu membrii organelor de conducere ale sindicatului reprezentativ al funcționarilor publici;

b) este membru, membru supleant sau președinte al comisiei de disciplină;

c) a fost sancționat disciplinar, iar sancțiunea disciplinară nu a fost radiată, în condițiile legii;

d) a fost condamnat prin sentință definitivă și irevocabilă pentru fapte de natură penală, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea.

Comisia paritară este consultată în situațiile prevăzute la [art. 74](#) alin. (1) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată. În acest sens, comisia paritară are următoarele atribuții principale:

- a) propune periodic măsuri de îmbunătățire a activității autorității sau instituției publice;
- b) analizează și avizează planul anual de perfecționare profesională, precum și orice măsură privind pregătirea profesională a funcționarilor publici, în condițiile în care aceasta implică utilizarea fondurilor bugetare ale autorității sau instituției publice;
- c) analizează și, dacă este cazul, formulează propuneri privind flexibilizarea programului de lucru al funcționarilor publici, pe care le supune spre aprobare conducerii autorității sau instituției publice;
- d) participă, cu rol consultativ, la negocierea acordurilor colective de către autoritatea sau instituția publică cu sindicatele reprezentative ale funcționarilor publici sau cu reprezentanții acestora și elaborează proiectul acordului colectiv;
- e) urmărește permanent realizarea acordurilor colective încheiate între autoritatea sau instituția publică cu sindicatele reprezentative sau cu reprezentanții funcționarilor publici;
- f) întocmește rapoarte trimestriale cu privire la respectarea acordurilor încheiate în condițiile legii, pe care le comunică conducerii autorității sau instituției publice, precum și conducerii sindicatelor reprezentative ale funcționarilor publici sau reprezentanților funcționarilor publici;
- g) îndeplinește și alte atribuții prevăzute de lege.

În exercitarea atribuțiilor sale, comisia paritară emite avize consultative. Avizul se adoptă cu votul a jumătate plus unu din numărul membrilor comisiei paritare.

Membrii comisiei paritare sunt numiți pe o perioadă de 3 ani. Mandatul lor poate fi reînnoit o singură dată.

Comisia paritară își exercită mandatul de la data constituirii până la data constituirii comisiei paritare nou-alese.

Comisia paritară se poate întruni la solicitarea:

- a) conducătorului autorității sau instituției publice;
- b) președintelui comisiei paritare;
- c) sindicatului reprezentativ al funcționarilor publici sau, după caz, reprezentanților funcționarilor publici;
- d) majorității funcționarilor publici.

convocarea membrilor comisiei paritare și comunicarea ordinii de zi propuse se fac în scris de către președintele acesteia, prin intermediul secretarului comisiei paritare, în termen de două zile lucrătoare de la data înregistrării solicitării de întrunire a comisiei paritare.

Comisia paritară este valabil întrunită în prezența tuturor membrilor titulari.

În cazul în care, în urma convocării, membrii titulari comunică în scris că din motive obiective nu pot participa la ședința comisiei paritare, președintele va convoca membrii supleanți.

Prezența membrilor convocați la ședință este obligatorie.

Comisia paritară se întrunește în ședință la data stabilită de președintele comisiei și comunicată de secretarul acesteia prin adresa de convocare.

Președintele comisiei paritare poate solicita participarea la ședințele comisiei paritare, în calitate de invitat, a persoanelor care pot asigura o expertiză în soluționarea problemelor stabilite pe ordinea de zi a ședinței.

Comisia paritara isi desfasoara activitatea conform normelor legale prevazute de HG. Nr. 833 din 25 iulie 2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective

