



Sindicatul Național
PRO LEX



Organizație locală constituită la nivelul
Serviciului Public Poliția Locală Turda

Inspectoratul Teritorial de Muncă Cluj
Nr. 96 / 2. APR. 2023
din Registrul Unic de
evidența și contractelor
contractelor de muncă

Municipiul Turda
Serviciul Public Poliția Locală Turda
Nr. 2128 din 29.03.2023

Sindicatul Național
Pro Lex
Nr. 1244 din 29.03.2023

ACORD COLECTIV

I. PĂRȚILE SEMNATARE:

1. **SERVICIUL PUBLIC POLIȚIA LOCALĂ TURDA** – reprezentată de domnul **VALER MOLDOVAN**, în calitate de **DIRECTOR EXECUTIV**

ȘI

2. **SINDICATUL NAȚIONAL PROLEX**, reprezentativ la nivelul Serviciului Public Poliția Locală Turda conform Sentinței Civile nr.16473/14.12.2022 a Judecătoriei Sector 2 București, reprezentată de **CĂLIN DOREL POP** în calitate de **PREȘEDINTE EXECUTIV** și de **SABIN JUCHI** în calitate de **VICEPREȘEDINTE EXECUTIV**.

II. CADRU LEGISLATIV:

- Legea Poliției Locale nr 155/2010, republicată, modificată și completată;
- H.G nr 1332/2010-Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale;
- O.U.G. 57/2019 - Codul Administrativ;
- Legea nr 188/1999 (r2) privind statutul funcționarilor publici, modificată și completată;
- Legea nr 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, modificată și completată;
- Legea nr 24/2000 privind Normele de tehnică legislativă la elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea cadru nr 153/2017 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice;
- Legea nr 283/2011 privind aprobarea ordonanței de urgență a guvernului nr 80/2010 ptr completarea art. 11 din ordonanța de urgență a guvernului nr 37/2008 privind reglementarea unor măsuri financiare în domeniul bugetar, completată și modificată;



Handwritten signature

Handwritten mark



- Legea nr.367/2022 privind dialogul social;
- H.G. nr 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare;
- Legea nr 273/2006 privind finanțele publice locale, precum și stabilirea unor măsuri financiare, aprobată prin Legea 13/2011 cu modificările și completările ulterioare;
- H.G 171/2015 privind stabilirea metodologiei și a regulilor de aplicare a drepturilor prevăzute de art. 35, alin.1 din Legea Poliției Locale nr 155/2010;
- Legea 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă;
- H.G. 1425/2006 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă 319/2006;
- H.G. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor;
- O.U.G. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
- H.G. nr. 569/ 04.08.2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația public locală;
- H.G. 1/2012 pentru modificarea și completarea H.G. nr 1208/2006 privind stabilirea cerințelor minime de securitate și sănătate în muncă pentru asigurarea protecției lucrătorilor împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici, precum și pentru modificarea H.G. 1093/2006 privind stabilirea cerințelor de securitate și sănătate pentru protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă, și a H.G.355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor;
- H.G. 1169/2011 pt. modificarea și completarea H.G. 355/2007 privind supravegherea lucrătorilor;
- H.G. 302/2022 privind aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective;
- Legea 173/2015 privind aprobarea O.U.G. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță;
- Legea 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată cu modificările și completările ulterioare;
- O.U.G. nr.65/2014 privind modificarea unor acte normative art XI;
- O.U.G. nr.26/1994 privind drepturile de hrană în timp de pace ale personalului din sectorul de apărare națională, republicată cu modificările și completările ulterioare;

III. DICȚIONAR

acord colectiv- convenția încheiată în formă scrisă între organizația sindicală reprezentativă a funcționarilor publici și autoritatea sau instituția publică;

angajat- persoană fizică, parte a unui contract individual de muncă ori raport de serviciu, care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile;

angajator- persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu;

conflict de muncă- conflictul dintre angajați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sau de serviciu;

conflict individual de muncă - conflictul de muncă ce are ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații care decurg din contractele individuale și colective de muncă ori din acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, precum și din legi sau alte acte normative. De asemenea, sunt considerate conflicte individuale de muncă următoarele:



(i) conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractual individual de muncă ori raportul de serviciu;

(ii) conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale de muncă ori a unor clauze ale acestora;

(iii) conflictele în legătură cu constatarea încetării raporturilor de serviciu ori a unor clauze ale acestora;
contract colectiv de muncă- convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală și reprezentanții angajaților, prin care se stabilesc clauze privind drepturile și obligațiile ce decurg din relațiile de muncă. Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților semnatare, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă, în vederea asigurării păcii sociale;

dialog social- procesul voluntar prin care partenerii sociali se informează, se consultă și negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun;

parteneri sociali-sindicate sau organizații sindicale, angajatori ori organizații patronale, precum și reprezentanții autorităților administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social;

sindicat- formă de organizare voluntară a angajaților, în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale în relația cu angajatorul.

IV. ABREVIERILE TERMENILOR

A.N.F.P.- Agenția Națională a Funcționarilor Publici

H.G.- Hotărâre de Guvern;

M.A.I.- Ministerul Afacerilor Interne;

O.U.G.- Ordonanță de Urgență a Guvernului.

A.N.M.- Administrația Națională de Meteorologie

SNPV – Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor

A.C. - Acord Colectiv

V. Reguli comune

1. Acordul colectiv la nivel de instituție cuprinde drepturile și obligațiile Poliției Locale Turda și ale salariaților cu privire la condițiile de muncă din instituție.

2. Prezentul **Acord colectiv** are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile de natură să asigure protecția socială a salariatului, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea tuturor formelor de protest.

3. Acordul colectiv de la nivelul Serviciului Public Poliția Locală Turda își produce efecte pentru toți funcționarii publici din cadrul instituției.

4. În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul **Acord colectiv** intervin reglementări legale mai favorabile, acestea se aplică de îndată și vor completa, de drept, prevederile prezentului **Acord**.

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art.1

Părțile semnatare recunosc și acceptă libera exercitare a dreptului sindical în cadrul Serviciului Public Poliția Locală Turda, că sunt egale și libere în negocierea **Acordului colectiv** la nivelul instituției și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art.2

(1) Prezentul **Acord colectiv** se încheie în temeiul art. 487 din OUG nr 57/2019 privind Codul administrativ și HG nr. 302/2022, respectiv art. 134, 143, 145, 147, 152 din Legea nr.53/2003(r) privind Codul muncii, pe perioada corespunzătoare exercițiului bugetar, începând cu data înregistrării și își



prelungesc valabilitatea până la aprobarea bugetului instituției publice, cu posibilitatea prelungirii tacite, dar nu mai puțin de 12 luni, până la data încheierii unui nou Acord colectiv sau altă dispoziție și va cuprinde dispoziții cu privire la:

- a) constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă;
- b) sănătatea și securitatea muncii;
- c) programul zilnic de lucru;
- d) perfecționarea profesională;
- e) alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale;
- f) quantum spor pentru munca suplimentară;
- g) quantum spor pentru munca în zilele de repaus săptămânal;
- h) quantum spor pentru munca în zilele de sărbători legale;
- i) quantum (valoare) vouchere de vacanță/ indemnizații de vacanță;
- j) concediul suplimentar;
- k) măsuri de protecție socială;
- l) îmbunătățirea randamentului și performanțelor profesionale.

(2) Clauzele prezentului **Acord colectiv** pot fi modificate pe parcursul executării acestuia, ori de câte ori părțile semnatare convin acest lucru și în conformitate cu prevederile art.28 , alin.(2) , din HG 302/2022.

Art.3

(1) Orice modificare a prezentului **Acord colectiv** se va face urmând aceeași procedură ca la încheierea acestuia, pe baza unei solicitări ce va face obiectul unei negocieri între cele două părți.

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

(3) Cererile de modificare a **Acordului colectiv** vor fi depuse de către sindicatul reprezentativ la **Directorul Executiv** prin intermediul registraturii instituției.

(4) Modificările aduse **Acordului colectiv** se comunică în scris, după avizul Comisiei Paritare, care le păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, concret stipulată, producând efecte numai pentru viitor.

Art.4

Acordul colectiv încetează:

- a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu stabilesc altfel;
- b) la data încetării activității instituției publice, în condițiile prevăzute de O.U.G. 57/2019 cu modificările și completările ulterioare;
- c) prin acordul părților;
- d) la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii instanței judecătorești privind constatarea nulității **Acordului colectiv**.

Art.5

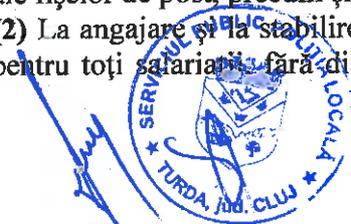
(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul **Acord colectiv** nu pot reprezenta cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili prin reglementări legale mai favorabile.

(2) În condițiile intrării în vigoare a unor acte normative care modifică sau includ drepturile cuprinse în prezentul **Acord** acestea vor modifica de drept clauzele **Acordului** potrivit actelor normative.

Art.6

(1) Părțile convin să promoveze un climat normal de muncă în instituție, cu respectarea prevederilor legale, ale **Acordului colectiv** și Regulamentului intern, Regulamentului de Organizare și Funcționare, ale fișelor de post, precum și ale drepturilor și intereselor salariațului.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, instituția va asigura egalitate de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă,



[Handwritten signature]



religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor ce decurg din prezentul **Acord colectiv**.

Art.7

În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul **Acord colectiv**, instituția va depune toate diligențele necesare pentru asigurarea fondurilor necesare, pe întreaga perioadă de valabilitate a prezentului **Acord colectiv**.

CAPITOLUL II PRINCIPII FUNDAMENTALE

Art.8

(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin.(2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute de legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin.(2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

(5) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin.(2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

(6) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(7) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul din criteriile prevăzute la alin.(2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(8) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

(9) Este interzisă hărțuirea psihologică în cadrul relațiilor de muncă la nivelul instituției. Prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care afectează personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

(10) Este interzis acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane ori a unui grup de persoane.



(11) În cazul în care salariații, reprezentanții salariaților sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute de legislația în vigoare, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.

(12) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin.(11) se poate adresa instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.

(13) Nerespectarea prevederilor art 5 alin.(2)-(9) din Legea 53/2003 enumerate în art.8 alin.(2-10) ale prezentului Acord Colectiv constatate de Comisia paritară se sancționează cu amendă de la 4000-8000 lei de către inspectorii ITM.

Art.9

(1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.

(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

(3) Pentru muncă egală sau la valoare egală este interzisă orice discriminare cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

Art.10

(1) Clauzele **Acordului colectiv** pot fi modificate pe parcursul executării în condițiile legii, ori de câte ori **Părțile** îndreptățite să negocieze **Acordul colectiv** convin în acest sens.

(2) Orice cerere de modificare a prezentului **Acord colectiv** va face obiectul unei negocieri.

(3) Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți cu cel puțin 45 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(4) Modificările aduse **Acordului colectiv** se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat **Acordul colectiv** și se transmite tuturor părților semnatare și devin aplicabile de la data convenită între părți. Aceste modificări au aceeași forță juridică ca și **Acordul colectiv**.

CAPITOLUL III

1.CONSTITUIREA ȘI FOLOSIREA FONDURILOR DESTINATE ÎMBUNĂTĂȚIRII CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Art.11

(1) Serviciul Public Poliția Locală Turda este obligat să prevadă în buget fonduri destinate păstrării și îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, potrivit legii.

(2) Informațiile cu privire la fondurile alocate, în condițiile alin.(1), precum și eventualele modificări, vor fi comunicate reprezentanților sindicatului, în condițiile legii.

(3) Modul de realizare și adoptare a programului anual se va face de conducerea instituției, cu consultarea sindicatului.

Art.12

(1) Serviciul Public Poliția Locală Turda este obligat să asigure în limita bugetului și în conformitate cu prevederile legale condiții optime de muncă personalului, atât din punct de vedere al logisticii specifice locului de muncă, cât și din punct de vedere al dotărilor și amenajărilor spațiilor în care își desfășoară activitatea, precum și a spațiilor de lucru cu publicul.



(2) Personalul Serviciului Public Poliția Locală Turda este obligat să păstreze în bune condiții amenajările efectuate și bunurile aflate în dotare și să răspundă disciplinar, material sau penal după caz, în toate concluziile desprinse în urma cercetărilor administrative .

2.SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA MUNCII

Art.13

(1) Părțile semnatare ale **Acordului colectiv** 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 personalul angajat.

(2) Pentru elaborarea măsurilor privind sănătatea și securitatea în muncă Serviciul Public Poliția Locală Turda se consultă cu sindicatul reprezentativ.

Art.14

Serviciul Public Poliția Locală Turda se obligă să asigure personalului în limita bugetului și în conformitate cu prevederile legale, condiții normale de muncă și igienă, de natură să le ocrotească sănătatea și integritatea fizică și psihică, precum și să aplice riguros prevederile legale privind măsurile de protecție și siguranță la locul de muncă, inclusiv cele de prevenire a incendiilor.

Art.15

(1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, în limita bugetului și în conformitate cu prevederile legale, părțile convin asupra următoarelor cerințe minime:

- a) asigurarea condițiilor de spațiu, în conformitate cu normele legale de sănătate publică;
- b) amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- c) asigurarea condițiilor de mediu a spațiilor de lucru- iluminat, microclimat, temperatură optimă, ventilație, igienizare;
- d) amenajarea de anexe sociale la locurile de muncă(vestiare, grupuri sanitare).

(2) Serviciul Public Poliția Locală Turda se obligă ca, în conformitate cu prevederile actelor normative în vigoare, să adopte măsurile pentru adaptarea programului de lucru în funcție de condițiile climaterice de la locul de muncă, în cazul temperaturilor extreme, în baza datelor comunicate de ANM.

Art.16

Serviciul Public Poliția Locală Turda va comunica, la solicitarea reprezentanților sindicatului, modul de folosire a fondurilor destinate îmbunătățirii securității și sănătății în muncă.

Art.17

(1) Serviciul Public Poliția Locală Turda se obligă să înființeze structuri de securitate și sănătate în muncă sau să desemneze persoane cu atribuții de organizare, coordonare și control, în acest sens.

(2) Persoanele cu atribuții de securitate și sănătate în muncă sunt obligate să facă, trimestrial, instructaje de protecție și siguranță la locul de muncă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare și cu respectarea normelor interne în acest sens. Instructajul se va efectua și individual ori de câte ori personalul Poliției Locale își schimbă locul de muncă, datorat modificărilor raporturilor de serviciu. În acest caz, instructajul se va face înainte de începerea activității la noul loc de muncă. După fiecare instructaj, personalul Poliției Locale semnează fișa de protecție a muncii.

(3) În cazul unor evenimente deosebite, de accident la locul de muncă, fiecare salariat va informa urgent șeful serviciului/biroului sau coordonatorul compartimentului din care face parte. Toate accidentele de muncă survenite în timpul serviciului vor fi aduse la cunoștința conducerii Serviciului Public Poliția Locală Turda, regulă care se aplică și în cazul în care accidentul a survenit pe traseul de deplasare de la locul de muncă la domiciliu și invers.

Art.18

(1) În scopul asigurării implicării salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul sănătății și securității în muncă se constituie la nivelul instituției **Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă**, format din următorii membrii:



- (a) reprezentantul legal al angajatorului;
 - (b) reprezentanți ai angajatorului cu atribuții de sănătate și securitate în muncă;
 - (c) reprezentanți ai salariaților cu răspunderi specifice în domeniul sănătății și securității în muncă;
 - (d) medicul de medicina muncii.
- (2) În măsura posibilităților existente, persoanele care au căpătat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă la recomandarea medicului specialist și cu avizul medicului de medicina muncii.

Art.19

Reprezentanții salariaților în Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă se aleg de către funcționarii publici dintre salariații cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, în număr de 4, iar angajatorul le acordă timpul necesar exercitării atribuțiilor specifice.

Art.20

Funcționarea și atribuțiile Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă sunt consemnate în Regulamentul propriu de funcționare, disponibil la Serviciul Resurse Umane, Securitate și Sănătate în Muncă precum și pe site-ul instituției.

Art.21

(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 trebuiau luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului;
- b) să comunice înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin proces-verbal, Inspectoratului Teritorial de Muncă Cluj;

(2) Persoanele care au căpătat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul medicului specialist și în funcție de posibilitățile unității.

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

Art.22

(1) Serviciul Public Poliția Locală Turda are obligația de a solicita evaluarea, măsurarea și, după caz, calcularea nivelului câmpurilor electromagnetice la care sunt expuși salariații, în vederea îndeplinirii obligațiilor ce îi revin potrivit Legii nr 319/2006, H.G. 569/ 04.08.2017, HG nr. 520/2016 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de câmpuri electromagnetice, HG nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, HG nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare și a celorlalte acte normative având ca domeniu de reglementare sănătatea și securitatea muncii.

(2) În cazul în care se schimbă echipamentele de lucru, Serviciul Public Poliția Locală Turda va evalua prin firmă specializată nivelul câmpului electromagnetic la care pot fi expuși salariații, conform normelor legale.

(3) Toți angajații din cadrul Serviciului Public Poliția Locală Turda beneficiază gratuit de servicii medicale de medicina muncii ale unei clinici de specialitate.

Art.23

Salariații, Serviciului Public Poliția Locală Turda, au pe linie de sănătate și securitate în muncă, următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile proprii de protecție a muncii, specifice activității prestate;
- b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidentare;



- c) să utilizeze mijloace de protecție individuale din dotare corespunzător scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o stare perfectă de utilizare;
- d) să anunțe în cel mai scurt timp dispecerul de serviciu când observă defecțiuni la instalația electrică sau alte defecțiuni/cauze care ar duce la pericolul de accidentare sau de incendiu;
- e) să utilizeze (cei care sunt fumători) locul special amenajat pentru fumat;
- f) să acționeze cu stingătoarele portabile pentru stingerea incendiilor, până la sosirea pompierilor, să participe la salvarea victimelor și a bunurilor.

Art.24

Serviciul Public Poliția Locală Turda va încheia, în limita bugetului și în conformitate cu prevederile legale în vigoare, contracte de asigurare facultativă pentru mijloacele de transport auto, din parcul propriu. În situația în care a avut loc o avarie a unuia din mijloacele mai sus menționate și nu au fost încheiate asigurări facultative pentru acestea, personalul Serviciului Public Poliția Locală Turda va răspunde material de câte ori se constată culpa salariatului, în urma unei cercetări administrative, precum și în următoarele situații:

- a) a folosit autoturismul de serviciu în scop personal;
- b) a condus autoturismul de serviciu sub influența alcoolului ori a altor substanțe psihoactive sau fără a deține permisul de conducere ori, după caz, atestatul sau brevetul prevăzut pentru categoria mijlocului respectiv, ori fără a deține atestat de conducător auto, ori nu era planificat pe autoturismul respectiv;
- c) s-a abătut, după caz, de la traseul de deplasare stabilit, fără motive justificate;
- d) nu a parcat autoturismul după orele de program sau după terminarea misiunii de serviciu în locul stabilit de către conducerea instituției;
- e) când a fost stabilită răspunderea disciplinară, respectiv administrativă, în limitele acestora;
- f) alte situații prevăzute de lege.

Art. 25

(1) Salariații beneficiază de gratuitate pentru serviciile de transport în comun aflate sub autoritatea Consiliului Local Turda.

Art.26

(1) Serviciul Public Poliția Locală Turda va proceda la schimbarea locului de muncă, pentru o perioadă de timp limitată sau nelimitată, a salariaților afectați de boală sau accident, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de existența posturilor disponibile la nivelul instituției și de pregătirea salariatului, cu acordul reprezentanților sindicatului reprezentativ.

(2) Conducerea instituției nu va refuza menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu aferente posturilor disponibile, cu excepția bolilor psihice.

Art.27

(1) Salariații instituției cu atribuții prevăzute în Fișa Postului conform Legii nr 155/2010 poartă, în mod obligatoriu uniforma de serviciu îngrijită, legitimația de serviciu și însemnele distinctive de ierarhizare așa cum sunt descrise în H.G. nr.1332/2010 Anexa 2, cu excepțiile legale.

(2) Uniforma de serviciu și echipamentul din dotare vor fi acordate, conform condițiilor legale de către Serviciul Public Poliția Locală Turda.

(3) Evidența articolelor de echipament, a duratei de exploatare (folosință) se ține pentru fiecare salariat al instituției îndreptățit să poarte uniformă. În funcție de această evidență, Serviciul Public Poliția Locală Turda va achiziționa și repartiza articole de echipament a căror durată de exploatare expiră în anul respectiv, în funcție de bugetul aprobat.

(4) După expirarea perioadei de exploatare (folosință) articolele de uniformă rămân în proprietatea titularului, cu excepția celor inscripționate cu semne distinctive, ce vor fi predate la magazia unității pentru distrugere.

(5) La încetarea raporturilor de serviciu, personalul Serviciului Public Poliția Locală Turda are obligația de a preda uniforma, însemnele, echipamentul de protecție aflat în durată normală de exploatare, precum și documentele de legitimare.



(6) Uniforma de serviciu se poartă cu demnitate, prestanță, îngrijită, nedeteriorată și care impune respectul cuvenit.

Art.28

(1) În cazul în care la nivelul Serviciului Public Poliția Locală Turda, urmare a reorganizării, potrivit legii, se impune desființarea unor posturi, acestea se vor face în următoarea ordine:

(a) posturile vacante;

(b) competența profesională, stabilită în funcție de pregătirea profesională, calificativele și recompensele obținute în ultimii 3 ani, sancțiunile disciplinare și faptele pentru care s-au aplicat.

(2) Criteriile nu sunt limitative și pot fi completate după consultarea organizației sindicale.

Art.29

(1) Serviciul Public Poliția Locală Turda va asigura angajaților un examen corespunzător al ochilor și al vederii, efectuat de o persoană care are competența necesară:

a) înainte de începerea activității la ecranul de vizualizare, prin examenul medical la angajare;

b) ulterior, la intervale regulate;

c) ori de câte ori apar tulburări de vedere care pot fi cauzate de activitatea la ecranul de vizualizare.

(2) Angajații beneficiază de un examen oftalmologic, dacă rezultatele examenului prevăzut la alin (1) arată că acesta este necesar.

(3) Dacă rezultatele examenului prevăzut la alin. (1) sau ale examenului la care face referire alin. (2) arată că este necesar și dacă nu se pot utiliza dispozitive normale de corecție, angajaților trebuie să li se furnizeze dispozitive de corecție speciale, care să corespundă activității respective.

CAPITOLUL IV TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

1. TIMPUL DE MUNCĂ

Art.30

(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

(2) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.

(3) Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.

2. PROGRAMUL ZILNIC DE LUCRU

Art.31

(1) Prin program de lucru se înțelege perioada în care personalul Serviciului Public Poliția Locală Turda își desfășoară activitatea și îndeplinește sarcinile și atribuțiile de serviciu, potrivit prevederilor din fișa postului.

(2) Durata normală a timpului de muncă și excepțiile de la aceasta, programul de muncă și repartizarea acestuia, se stabilesc în funcție de specificul activității prestate de fiecare unitate, pe baza și cu respectarea actelor normative în vigoare.

(3) Programul de lucru este stabilit astfel încât să se asigure continuitatea serviciului polițienesc și refacerea capacității de muncă, în condițiile prevăzute de lege.

(4) Prin atribuțiile stabilite în fișele posturilor și prin organizarea activității, șefii serviciilor/birouri asigură încărcarea echilibrată cu sarcini a personalului Serviciului Public Poliția Locală Turda, potrivit fiecărei



categorii profesionale, utilizarea completă de către aceștia a timpului de muncă și îndeplinirea îndatoririlor curente în timpul programului normal de lucru.

(5) Programul de muncă și repartizarea acestuia este stabilit potrivit nevoilor și misiunilor Serviciului Public Poliția Locală Turda, astfel:

- a) 8 ore zilnic/5 zile pe săptămână;
- b) 8 ore de program - 16 ore timp liber, cu acordarea de zile libere în decursul lunii (numărul de zile libere este egal cu numărul zilelor de sâmbătă și duminică din luna respectivă, precum și a zilelor de sărbători legale declarate nelucrătoare).

(6) Pentru personalul care efectuează activitatea în schimburi de 8 ore, programarea serviciului va urmări, ca în decursul unei luni, să se asigure cel puțin 2 repausuri săptămânale, cu excepția situațiilor deosebite, sâmbăta și duminica, în zile consecutive. După 5 ture de noapte consecutive se acordă, de regulă, un repaus de 32 de ore.

(7) Pentru personalul care efectuează activitatea în schimburi de 8 ore, programul se va stabili astfel încât orele de intrare/ieșire să fie în timpul programului de circulație a mijloacelor de transport în comun, cu excepția situațiilor în care situația operativă nu permite acest lucru.

(8) Programul de muncă și repartizarea acestuia, vor fi aduse la cunoștința personalului.

(9) Șeful unității poate dispune reducerea programului de lucru în caz de condiții climaterice extreme, intemperii și în alte condiții prevăzute de lege, fără recuperarea orelor ce constituie diminuarea programului de lucru și poate prelungi programul de lucru atunci când situația operativă o impune, cu compensarea ulterioară a orelor lucrate cu timp liber.

Art.32

(1) În situații neprevăzute, care impun desfășurarea de activități peste durata normală a programului de lucru, șeful nemijlocit dispune în scris, cu justificarea temeinică a hotărârii sale, efectuarea de ore suplimentare, conform procedurii operationale aprobată la nivelul instituției.

(2) Sarcinile care presupun desfășurarea de activități după încheierea programului normal de lucru și cele care necesită chemarea personalului Serviciului Public Poliția Locală Turda la serviciu, de la domiciliu, din timpul liber al acestora, se îndeplinesc în condițiile alin. (1), cu respectarea prevederilor legale în ceea ce privește numărul orelor lucrate într-o săptămână și numărul total de ore suplimentare efectuate anual.

(3) Perioada de referință pentru calculul duratei maxime de lucru este de 48 ore/săptămână la o perioadă de referință de maxim de 12 luni. Numărul total de ore suplimentare prestate de un salariat nu poate depăși 360 ore anual.

Art.33

(1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22:00-06:00.

(2) Persoanele al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții beneficiază de un spor pentru muncă 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. Sporul se aplică la timpul de lucru desfășurat efectiv pe timpul nopții, în condițiile legii.

(3) Pe perioada angajării, salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte sunt supuși, gratuit, examenului medical periodic, conform legii.

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

Art.34

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



Art.35

- (1) În timpul programului de lucru, personalul Serviciului Public Poliția Locală Turda are dreptul la pauză de masă, care nu poate fi mai mică de 30 de minute.
- (2) Pauza de masă cu durata de 30 de minute se include în programul de lucru, fără să afecteze desfășurarea normală a activității.
- (3) Personalul Serviciului Public Poliția Locală Turda care își desfășoară activitatea 12 sau 24 de ore consecutive, beneficiază de pauze de masă totalizând cel mult o oră, inclusă în programul de lucru, fără să afecteze desfășurarea normală a activității.

Art.36

- (1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica, cu excepția polițiștilor locali.
- (2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică perturbă desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile lucrătoare din săptămâna următoare, pe cât posibil în două zile consecutive. În această situație, funcționarii publici din cadrul Serviciului Public Poliția Locală Turda care execută serviciul sâmbăta și duminica în ture planificate în timpul programului normal de lucru vor beneficia de compensarea cu timp liber corespunzător prevăzută de legislația în vigoare.
- (3) Pentru personalul Serviciului Public Poliția Locală Turda care desfășoară activitatea în ture (schimburi) se va asigura cel puțin două repausuri săptămânale, sâmbăta și duminica, în zile consecutive, în cursul unei luni calendaristice, atunci când situația operativă permite acest lucru, iar restul liberelor vor fi acordate de comun acord cu lucrătorii și șefii nemijlociți, fără a se depăși norma de lucru de 40 de ore pe săptămână.
- (4) Prevederile alin. (2) se aplică în măsura în care legea nu dispune altfel.

3. CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

3.1 Concediul de odihnă

Art.37

- (1) Personalul Poliției Locale Turda are dreptul la concedii de odihnă, învoiri plătite, concedii fără plată, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.
- (2) Concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, iar durata acestuia este prevăzută de lege, respectiv de 21 zile lucrătoare pentru personalul care are o vechime în muncă de până la 10 ani și de 25 zile lucrătoare pentru personalul care are o vechime în muncă de peste 10 ani.
- (3) Efectuarea concediului de odihnă este obligatorie. Orice convenție prin care se renunță parțial sau total la concediul de odihnă este interzisă.
- (4) Perioada de concediu începe după timpul de refacere a capacității de muncă, corespunzător serviciului efectuat, dacă nu este afectată planificarea echitabilă a concediului de odihnă pentru ceilalți angajați.
- (5) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat. În cazul în care programarea concediului se face fracționat, șeful nemijlocit este obligat să stabilească programarea astfel încât una dintre fracțiuni să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare neîntrerupt. La solicitarea motivată a salariatului, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 10 zile.
- (6) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări stabilite de angajator cu consultarea sindicatului. Programarea concediului de odihnă se face până la sfârșitul anului calendaristic, pentru anul următor.
- (7) La programarea concediilor de odihnă, șeful nemijlocit va ține seama, pe cât posibil, și de specificul activității soției/ soțului, dacă acesta face parte din personalul Serviciului Public Poliția Locală Turda la cerere, vor fi programați în aceeași perioadă.
- (8) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua integral sau parțial concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.



(9) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raporturilor de serviciu /raporturilor de muncă ale salariatului. În cazul în care unui salariat îi încetează raportul de serviciu/ raportul de muncă din motive imputabile lui, după efectuarea concediului de odihnă, instituția va reține sumele convenite care i-au fost acordate.

Art.38

(1) Programarea concediilor de odihnă va fi modificată, la cererea salariatului, de regulă, în următoarele cazuri:

- a) salariatul se află în concediu medical;
- b) salariați cere concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate;
- c) salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- d) salariatul este chemat să satisfacă obligații militare;
- e) salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare, în țară sau în străinătate;
- f) salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, caz în care data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală;
- g) salariați se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 1 an;
- h) în alte situații justificate.

(2) Programarea concediilor de odihnă se face de șeful nemijlocit, cu consultarea organizațiilor sindicale, avându-se în vedere situația statistică pe ultimii 2 ani și opțiunile fiecărui angajat al Poliției Locale Turda, la sfârșitul fiecărui an, pentru anul următor. În perioada estivală, în vederea asigurării continuității activității structurii din care face parte polițistul local, perioada maximă a concediului de odihnă este de 10 zile. În situații temeinic justificate, conducerea poate acorda până la 15 zile de concediu de odihnă, în funcție de situația operativă.

(3) Dacă în timpul concediului de odihnă intervine una din situațiile menționate la alin.(1) lit. a), c), d) și e) efectuarea acestuia se întrerupe.

Art.39

(1) Efectuarea concediului de odihnă se întrerupe în cazul în care salariați intră în concediu pentru maternitate, precum și în cazul în care salariatul este chemat prin dispoziția scrisă a conducerii instituției, numai pentru nevoi de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezența salariatului în instituție.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediu 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.

(3) Salariatul chemat în scris din concediu de odihnă de către conducerea Serviciului Public Poliția Locală Turda are dreptul la o compensație care constă din:

- a) plata transportului dus-întors din localitatea unde se afla în concediu de odihnă, pe bază de documente justificative (bilete de transport, bonuri de alimentare combustibil);
- b) despăgubiri pentru cheltuielile efectuate de salariat, dacă acesta se află la odihnă sau tratament, pentru perioada de timp rămasă (neefectuată), pe bază de documente justificative (bilete de tratament, facturi, etc);

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

(5) Pentru cazurile de întrerupere a concediului menționate la art.38 și alin (1) și (2) ale acestui articol, salariații au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce au încetat situațiile respective sau, când aceasta nu este posibil, la data stabilită printr-o nouă programare în cadrul aceleiași an calendaristic.

Art.40

În cazul în care un salariat are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programare, cu obligația de a anunța în scris șeful nemijlocit cu 10 zile calendaristice înainte de această dată și fără a dezechilibra programarea concediilor de odihnă și desfășurarea activității.



Art.41

(1) În situația în care incapacitatea temporară de muncă, concediul de maternitate, concediul de risc maternal sau concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal sau cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate, fără a dezechilibra programarea concediilor de odihnă și desfășurarea activității.

(2) Salariatul are dreptul la concediul de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic. Serviciul Public Poliția Locală Turda este obligat în această situație să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

Art.42

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

Art.43

Salariații încadrați în grade de invaliditate au dreptul la un concediu suplimentar cu durata de 5 zile.

3.2 CONCEDIUL DE ODIHNĂ SUPLIMENTAR

Art.44

(1) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de 3 zile care se acordă după cum urmează:

- a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(2) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

(3) Personalul Serviciului Public Poliția Locală Turda, care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, beneficiază de concediu suplimentar astfel:

- 4 zile personalul poliției locale care își desfășoară activitatea sub influența a 4 factori de risc. Numărul de zile se calculează proporțional cu timpul efectiv lucrat în condiții vătămătoare sau periculoase.

(4) Concediul de odihnă suplimentar nu poate fi acordat în anul calendaristic următor.

3.3 CONCEDIUL PATERNAL

Art.45 (1) Concediul paternal se acordă în condițiile prevăzute de Legea nr. 210/1999, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea noului-născut și de a facilita concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți.

(2) Tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare, în condițiile prevăzute de Legea nr. 210/1999.

(3) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată.

(4) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al unității și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

(5) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile alin. (1), se majorează cu 5 zile lucrătoare.



(6) Tatăl poate beneficia de prevederea cuprinsă la alin. (5) numai o singură dată.

(7) În cazul decesului mamei copilului în timpul nașterii sau în perioada concediului de lăuzie, tatăl copilului beneficiază de restul concediului neefectuat de către mamă.

(8) Pe perioada concediului acordat în condițiile de mai sus, tatăl copilului beneficiază de o indemnizație egală cu ajutorul pentru sarcină și lăuzie convenit mamei sau de o indemnizație calculată după salariul de bază și vechimea în muncă ale acestuia, acordată de unitatea la care tatăl își desfășoară activitatea, la alegere.

3.4 CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

Art.46

(1) Salariații din administrația publică au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale, cu acordul angajatorului:

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

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

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

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

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

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

(3) Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin (1) și (2) pe durate stabilite prin acordul părților.

3.5. CONCEDIUL DE ÎNGRIJITOR

Art.47

(1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave; cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(2) Perioada prevăzută la alin.(1) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(3) Salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(4) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al Ministerului Muncii și Solidarității Sociale și al Ministrului Sănătății.

(5) În sensul alin.(1) prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția salariatului.



(6) Neacordarea concediului de îngrijitor salariaților care îndeplinesc condițiile prevăzute la alin.(1) se sancționează cu amendă de la 4000-8000 lei.

3.6 ZILE LIBERE

Art.48

(1) Nu se lucrează, cu excepția personalului care execută lucrul în ture, datorită specificului activității, în zilele de sărbători legale potrivit legii, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie (Anul Nou)
- 6 și 7 ianuarie (Botezul Domnului- Boboteaza și Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul)
- 24 ianuarie (Ziua Unirii Principatelor Române)
- Vinerea Mare dinaintea Paștelui
- prima și a doua zi de Paște
- 1 mai (Ziua Internațională a Muncii)
- 1 iunie (Ziua Copilului)
- prima și a doua zi de Rusalii
- 15 august (Adormirea Maicii Domnului)
- 30 noiembrie (Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României)
- 1 decembrie (Ziua Națională a României)
- 25 și 26 decembrie - prima și a doua zi de Crăciun;

(2) Se acordă două zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora. Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult, iar cei care au beneficiat de aceste zile libere, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

(3) Personalului care se află în situația prevăzută la alin. (1) și care execută lucrul în ture datorită specificului activității i se asigură, după caz, timp liber compensator în următoarele 60 zile. În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, munca prestată în zilele de sărbători legale va fi plătită conform legislației în vigoare.

(4) Pentru salariații care se află în concediu de odihnă, zilele indicate la alin. (1) și (2) nu se iau în calculul concediului de odihnă.

(5) Prevederile alin. (3) se aplică în măsura în care legea nu dispune altfel.

Art.49

(1) Personalul Poliției Locale Turda are dreptul la zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria funcționarului public- 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil - 3 zile lucrătoare;
- c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soției/soțului, funcționarului public, sau a unei rude de până la gradul II a funcționarului public ori a soțului/soției acestuia, inclusiv- 3zile lucrătoare ;
- e) control medical anual - 1 zi lucrătoare;
- f) donarea de sânge - 1 zi lucrătoare, acordată în ziua donării;
- g) chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) -1 zi lucrătoare;
- h) citații în fața organelor de cercetare penală sau judecătorești.

(2) Cererile pentru acordarea zilelor libere plătite prevăzute la pct. 1. lit. a), c), e) și 1.2 lit. a), c), e) se formulează și se înregistrează cu cel puțin 3 (trei) zile lucrătoare anterior perioadei solicitată de către salariat.

(3) Zilele libere plătite stabilite prevăzute la pct. 1. lit. a) se pot acorda în maxim 15 zile calendaristice de la data evenimentului pentru care sunt solicitate.



(4) Zilele libere plătite stabilite conform alin. (1), nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

CAPITOLUL V SALARIZAREA

Art.50

(1) Având în vedere prevederile art. 11 din Legea-Cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, salariile de bază ale personalului Serviciului Public Poliția Locală Turda sunt stabilite conform Hotărârii Consiliului Local al municipiului Turda nr. 18/2023. Salariile de bază se determină prin înmulțirea coeficienților prevăzuți pentru fiecare funcție cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare.

(2) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca suplimentară prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează cu ore libere plătite în următoarele 60 zile calendaristice după efectuarea acesteia, la cererea scrisă a angajatului.

(3) Munca suplimentară se efectuează numai dacă a fost dispusă în scris de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatului reprezentativ.

(4) Prevederile alin. (1) - (3) se aplică în măsura în care legea nu dispune altfel.

(5) Plata salariilor se face lunar în data de 11 ale lunii.

Art.51

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

(2) Gradația obținută se acordă cu începere de la data de întâi alunii următoare celei în care s-au îndeplinit condițiile de acordare.

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

- gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut pentru gradația 0 cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut pentru gradația 1 cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut pentru gradația 2 cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut pentru gradația 3 cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut pentru gradația 4 cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

(3) Pentru personalul nou-încadrat în cadrul Poliției Locale Turda, pentru personalul promovat în funcții sau în grade profesionale, salarizarea se face conform prevederilor legale în vigoare.

Art.52

Evidența orelor suplimentare efectuate de către fiecare salariat va fi ținută de către fiecare compartiment, birou, serviciu, direcție și va fi centralizată, și înaintată la Serviciul de Resurse Umane și prin pontaje, conform reglementărilor în vigoare.

Art.53

(1) Pentru desfășurarea activității în condiții de muncă deosebite, periculoase sau vătămătoare, personalul Serviciului Public Poliția Locală Turda beneficiază de spor de condiții vătămătoare acordat lunar, în cuantum de 10% din salariul de bază.



(2) Conform prevederilor HG nr. 569/2017, pentru desfășurarea activității în condiții de muncă deosebite, periculoase sau vătămătoare, personalul beneficiază de spor de condiții de muncă acordat lunar, astfel:

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

(3) Personalul Serviciului Public Poliția Locală Turda care, potrivit programului normal de lucru, stabilit de către conducerea instituției își desfășoară activitatea între orele 22,00 și 06,00 beneficiază, pentru orele lucrate în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de baza, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Art.54

(1) Personalul Serviciului Public Poliția Locală Turda beneficiază de alimentație de protecție, sub forma normei de hrană prevăzute de Legea 155/2010, în cuantumul prevăzut de Ordinul Ministrului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice nr. 776/2015 și de H.G. 171/2015.

(2) În sensul H.G. 171/2015, funcționarii publici din cadrul Serviciului Public Poliția Locală Turda sunt activitate atâta timp cât nu au raporturile de serviciu suspendate conform prevederilor OUG 57/2019.

Art.55

Personalul Serviciului Public Poliția Locală Turda beneficiază de vouchere de vacanță/indemnizații de vacanță în condițiile și limitele prevăzute de legislația în vigoare.

Art.56

Pentru participarea la lucrările comisiei de concurs, precum și la cele de soluționare a contestațiilor, membrii acestora au dreptul la o indemnizație reprezentând 10% din salariul minim pe economie. Personalul care asigură secretariatul comisiilor de concurs și al comisiilor de soluționare a contestațiilor au dreptul la o indemnizație de 10% din salariul minim pe economie.

CAPITOLUL VI FORMAREA ȘI PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ

Art.57

(1) Părțile semnatare sunt de acord și apreciază, în mod deosebit, rolul și importanța pregătirii profesionale, necesitatea și obligativitatea acesteia, pentru perfecționarea muncii și îndeplinirea atribuțiilor specifice de către fiecare salariat.

(2) Părțile semnatare se consultă în elaborarea planului de formare profesională anuală și pentru desemnarea, de comun acord, a categoriilor de angajați care vor beneficia de programele de pregătire, în funcție de specialitate și domeniul de muncă.

(3) Instituția va asigura condițiile necesare participării echitabile a salariaților la cursuri sau stagii (programe) de pregătire profesională, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare, cu consultarea conducerii grupei sindicale a SN PROLEX, grup sindical reprezentativ la nivel de instituție.

Art. 58

(1) Serviciul Public Poliția Locală Turda va aloca fonduri pentru organizarea cursurilor de formare și perfecționare profesională a angajaților în cadrul instituțiilor de învățământ sau centrelor de pregătire din cadrul M.A.I., cu încadrarea cheltuielilor în bugetul aprobat.

(2) În cazul în care un angajat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să îl urmeze, organizat de un terț, conducerea instituției va analiza cererea, rămânând la aprecierea acesteia dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului, nefiind obligatoriu, cu încadrare în bugetul aprobat.



(3) Serviciul Public Poliția Locală Turda, la solicitarea organizației sindicale, prezintă modul de folosire a fondurilor destinate pregătirii și perfecționării profesionale a personalului Poliției Locale.

Art.59

Evaluarea pregătirii profesionale individuale a personalului Serviciului Public Poliția Locală Turda se va realiza în conformitate cu Anexa 6 Legea 57/2019-Codul administrativ.

Art.60

Nu constituie forme de perfecționare profesională și nu pot fi finanțate din bugetul instituției studiile universitare definite în condițiile prevăzute de legislația specifică.

Art.61

(1) Prin termenul de **formare profesională** a funcționarilor publici se înțelege procesul de instruire de tip formare continuă, destinat dezvoltării de competențe și abilități determinate, în vederea îmbunătățirii calității activităților profesionale individuale desfășurate în exercitarea prerogativelor de putere publică.

(2) Prin termenul de **perfecționare** se înțelege formarea profesională a funcționarilor publici destinată dezvoltării acelor competențe și aptitudini necesare creșterii calității rezultatelor obținute în exercitarea unor atribuții determinate, desfășurată într-un cadru organizat, pe o durată de timp relativ restrânsă, cu grupuri-țintă definite în sens larg, de regulă pe bază de autoevaluare, evaluare și recunoaștere a necesității de formare, și tratând o tematică unitară, subsecventă unui domeniu de activitate specific.

(3) Prin termenul de **specializare la locul de muncă** se înțelege dezvoltarea de competențe și aptitudini specifice prin exercitarea cu caracter repetat a unor activități determinate, altele decât cele cu caracter curent sau cele prevăzute în mod expres în fișa postului.

Art.62

Principiile aplicabile sistemului de formare profesională a funcționarilor publici sunt:

- a) **eficiența** – principiul potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice au obligația de a asigura atingerea obiectivelor formării cu un consum rațional de resurse;
- b) **eficacitatea** – principiul potrivit căruia beneficiarii de formare au dreptul de a obține rezultate superioare resurselor alocate;
- c) **coerența** – principiul potrivit căruia regulile instituite prin prezenta hotărâre sunt general aplicabile în cadrul procesului de asigurare a respectării dreptului și îndeplinirii obligației de formare și perfecționare profesională a funcționarilor publici;
- d) **egalitate de tratament** – principiul potrivit căruia, în contractarea serviciilor de formare, părțile contractante au obligația de a nu face discriminări între categoriile de beneficiari, respectiv între categoriile de furnizori de formare;
- e) **gestiunea descentralizată a procesului de formare** – principiul potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice au deplină competență în planificarea formării, achiziționării serviciilor de formare, monitorizarea și evaluarea formării funcționarilor publici;
- f) **liberul acces la servicii de formare** – principiul potrivit căruia furnizorii de formare au acces liber în procedura de achiziție a serviciilor de formare, în condiții de concurență și egalitate de tratament în relația cu beneficiarii de formare;
- g) **planificarea** – principiul potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice au obligația de a iniția anual procesul de identificare a nevoilor de formare a funcționarilor publici și de a stabili prioritățile în achiziționarea serviciilor de formare, pe baza nevoilor de formare identificate și a resurselor disponibile;
- h) **transparența** – principiul potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice au obligația de a pune la dispoziția tuturor celor interesați informațiile de interes public referitoare la formarea profesională a funcționarilor publici.

Art.63

(1) Participarea la programele de formare profesională a funcționarilor publici se finanțează, după caz, din bugetul autorității sau instituției publice, din sumele special prevăzute în acest scop, sau din alte surse, de regulă, după cum urmează:



a) pentru programele de formare urmate la inițiativa ori în interesul autorității sau al instituției publice în domeniile care se regăsesc în fișa postului, care au fost identificate ca necesare la evaluarea performanțelor profesionale individuale și se regăsesc în planul anual de perfecționare elaborat și aprobat în condițiile legii, precum și pentru cele rezultate din nevoia de instruire ca urmare a intrării în vigoare a unor modificări ale cadrului normativ sau instituțional, finanțarea se asigură integral din bugetul autorității sau al instituției publice;

b) pentru fiecare dintre programele de formare urmate la inițiativa funcționarului public, cu acordul conducătorului autorității sau al instituției publice, în domenii care se regăsesc în fișa postului, dar care nu au fost identificate ca necesare la evaluarea performanțelor profesionale individuale și nici nu se regăsesc în planul anual de perfecționare elaborat și aprobat în condițiile legii, finanțarea se asigură din bugetul instituției, în limita fondurilor disponibile. În funcție de resursele financiare disponibile și de gradul în care programul de formare este în interesul autorității sau al instituției publice, funcționarului public i se poate solicita suportarea unei părți de pînă la 50% din taxa de participare;

c) pentru programele de formare urmate la inițiativa funcționarului public, cu acordul conducătorului autorității sau al instituției publice, în alte domenii decât cele care se regăsesc în fișa postului și cele identificate ca necesare la evaluarea performanțelor profesionale individuale și care nici nu se regăsesc în planul anual de perfecționare elaborate și aprobat în condițiile legii, finanțarea se asigură integral de către funcționarul public participant.

(2) Participarea la programele de formare urmate la inițiativa funcționarului public, cu acordul conducătorului autorității sau instituției publice, se aprobă pe baza cererii justificate a funcționarului public, cu evidențierea modului în care acesta consideră că dezvoltarea de abilități și competențe în domeniul în care dorește să se formeze îi va îmbunătăți activitatea profesională.

(3) Funcționarii publici beneficiază pe perioada în care urmează forme de perfecționare profesională de toate drepturile salariale cuvenite, în condițiile legii.

Art.64

(1) 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, precum și cei selecționați în vederea încadrării posturilor structurilor de poliție 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.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) polițiștii locali care provin din structurile de ordine și siguranță publică ale Ministerului Afacerilor Interne, precum și cei care au urmat un program de pregătire inițială într-o instituție de învățământ din cadrul Ministerului Afacerilor Interne.

(4) Durata programelor de formare prevăzute la alin. (1) este de minimum 3 luni.

(5) Finalizarea programelor de formare prevăzute la alin. (1) 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.

(6) Dacă, după expirarea perioadei de un an prevăzute la alin. (1), polițistul local nu a absolvit programul de formare inițială, acesta este eliberat din funcția publică.

(7) Contravaloarea cheltuielilor de școlarizare individuale ale polițiștilor locali aferente programelor de formare prevăzute la alin. (1) se suportă din bugetul poliției locale.

(8) Modul de organizare a programelor de formare prevăzute la alin. (1) și structura programelor de învățământ se stabilesc prin Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale.

(9) Formarea profesională a personalului cu atribuții în domeniul pazei bunurilor și a obiectivelor de interes local se realizează în condițiile Legii nr. 333/2003, republicată.

(10) Condițiile de încadrare pentru personalul din compartimentele responsabile cu protecția mediului și activitatea comercială, precum și a personalului cu atribuții de control pe linia disciplinei în construcții se stabilesc prin regulamentul propriu de organizare și funcționare, pe baza prevederilor legale în domeniu și ale Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a poliției locale.



(11) 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.

Art. 65

(1) Funcționarii publici care urmează într-un an calendaristic programe de formare organizate în țară sau străinătate în condițiile prevăzute la art.59 alin. (1) lit. a) și b), cu o durată cumulată mai mare de 90 de zile, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în administrația publică o perioadă determinată, proporțional cu numărul zilelor de formare.

(2) Persoanele care urmează într-un an calendaristic programe de formare specializată organizate în țară sau în străinătate, finanțate de la bugetul de stat sau de la bugetul local, pe o perioadă mai mare de 90 de zile, în scopul intrării în corpul funcționarilor publici sau, după caz, într-o categorie a funcției publice superioare celei din care face parte funcția pe care o ocupă la momentul începerii programului, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra o perioadă determinată de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de formare, dacă pentru programul respective nu este prevăzută prin lege o altă perioadă.

(3) Durata de 90 de zile prevăzută la alin. (1) și (2) se calculează în funcție de numărul de zile efective de formare de care funcționarul public beneficiază, indiferent de numărul programelor de formare sau de datele de începere și datele de finalizare ale acestora.

(4) Funcționarii publici care s-au angajat în scris că vor lucra în administrația publică pentru o perioadă determinată și nu își respectă angajamentul sunt obligați la restituirea sumelor în condițiile legii.

Art.66

(1) Perioada determinată pentru care funcționarul public ce a beneficiat într-un an calendaristic de mai mult de 90 de zile de formare se angajează să lucreze în administrație se stabilește de către autoritatea sau instituția publică, în funcție de cel puțin următoarele criterii:

- a) complexitatea programelor de formare;
- b) corelarea dintre domeniile în care se realizează formarea și specificul funcției și atribuțiilor funcționarului beneficiar;
- c) cuantumul sumelor reprezentând finanțarea suportată de autoritatea sau instituția publică;
- d) angajamentele asumate în cazul finanțării, ca urmare a implementării de proiecte cu finanțare externă;
- e) corelarea dintre participarea funcționarilor publici beneficiari la cele peste 90 de zile de formare și conținutul documentelor prevăzute la art. 17 alin. (3) din H.G. nr. 1066/2008.

(2) Perioada prevăzută la alin. (1) poate fi cuprinsă între 2 și 5 ani, după cum urmează:

- a) între 2 și 3 ani pentru programele prevăzute la art.61 alin. (1), organizate în țară;
- b) între 3 și 4 ani, pentru programele prevăzute la art. 61 alin. (1), organizate în străinătate;
- c) între 4 și 5 ani, pentru programele prevăzute la art.61 alin. (2).

Art.67

Funcționarii publici participanți la programele de formare au următoarele drepturi specifice:

- a) să fie consultați în stabilirea domeniilor programelor de formare profesională la care vor participa și să li se asigure dreptul la contestarea deciziilor care se iau în acest sens;
- b) să li se aducă la cunoștință informațiile relevante privind formarea profesională individuală, precum și condițiile de desfășurare a programelor de formare la care aceștia participă;
- c) să li se permită participarea la programele de formare, în condițiile legii, cu diminuarea corespunzătoare a volumului de muncă pe perioada derulării acestora;
- d) să li se recunoască competențele și abilitățile obținute în urma participării la programele de formare;
- e) să li se elibereze documentele sau, după caz, copii de pe documentele justificative ori doveditoare ale participării la programe de formare.

Art.68

Funcționarii publici participanți la programele de formare au următoarele obligații specifice:

- a) să participe la toate activitățile din cadrul programului de formare, conform cerințelor acestuia;



- b) să participe la toate formele de evaluare a programului de formare, respectiv a competențelor și abilităților obținute;
- c) să sesizeze autoritatea sau instituția publică din ale cărei fonduri este finanțată participarea la programul de formare privind neregulile și abaterile constatate în derularea contractului în ceea ce privește obligațiile furnizorului de formare;
- d) să restituie în condițiile legii, sumele cheltuite cu participarea la programele de formare, în situația în care nu își îndeplinește obligațiile asumate;
- e) să utilizeze în activitatea curentă cunoștințele dobândite, respectiv competențele obținute sau abilitățile dezvoltate și după caz, să asigure transferul de cunoștințe.

Art. 69

(1) Personalul Serviciului Public Poliția Locală Turda poate beneficia, de concedii pentru formare profesională conform prevederilor legale, cu acordul conducerii instituției.

(2) Cererea de concediu pentru formare profesională, din inițiativa personalului Serviciului Public Poliția Locală Turda trebuie să fie înaintată conducerii instituției cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a cursului, domeniul și durata acestuia, precum și instituția organizatoare.

(3) Durata concediului pentru formarea profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă, în ceea ce privește drepturile convenite angajaților, altele decât salariul.

CAPITOLUL VII ASISTENȚA JURIDICĂ

Art.70

Angajații Serviciului Public Poliția Locală Turda beneficiază de asistență juridică din partea instituției, pentru fapte săvârșite de acesta în exercitarea, potrivit legii, a atribuțiilor de serviciu, în condițiile stabilite prin regulamentul de organizare și funcționare a poliției locale.

CAPITOLUL VIII DESPĂGUBIRI DE VIAȚĂ, SĂNĂTATE ȘI BUNURI

Art.71

(1) Personalul Serviciului Public Poliția Locală Turda are dreptul la despăgubiri de viață, de sănătate, de bunuri în condițiile stabilite prin Regulamentul -cadru de organizare și funcționare a poliției locale și limita bugetului aprobat de consiliul local, pentru daunele suferite în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

(2) Asigurarea despăgubirilor prevăzute la alin.(1) implică acordarea unor sume de bani pentru personalul Serviciului Public Poliția Locală Turda, sau în cazul decesului, pentru familiile acestora, în situația producerii riscurilor specific activității de poliție locală.

Art.72

(1) Despăgubirile se acordă, în limita bugetului aprobat de către Consiliul Local Turda, pentru următoarele categorii de riscuri, personalului Serviciului Public Poliția Locală Turda aflat în timpul serviciului sau pentru fapte care au legătură cu efectuarea serviciului:

- a) rănirea polițistului local;
- b) invaliditate de gradul I;
- c) invaliditate de gradul II;
- d) invaliditate de gradul III;
- e) deces;
- f) prejudicii aduse bunurilor.

(2) În sensul alin. (1), termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:



- a) polițist local rănit – polițistul local supus în timpul sau în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu, independent de voința sa, efectelor unor cauze vătămătoare, în urma cărora îi este afectată integritatea anatomică și/ sau funcțională a organismului;
- b) polițist local invalid – polițistul local rănit clasat inapt pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu de către comisiile de expertiză medicală și evaluare a capacității de muncă;
- c) polițist local decedat – polițistul local care și-a pierdut viața în urma unui accident, în timpul sau în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- d) bun – construcții cu destinația de locuit pentru polițist și familia sa, precum și anexele acestora, vehicule aflate în proprietatea sau folosința polițistului local.

Art.73

(1) Despăgubirile acordate în situația producerii riscurilor prevăzute la art.74 alin. (1), lit.(a), să acopere, în limita bugetului aprobat de Consiliul Local Turda toate cheltuielile legate de :

- a) tratamentul în străinătate, în cazul în care acesta nu poate fi efectuat în țară;
- b) tratamentul de recuperare în unitățile medicale din țară sau din străinătate;
- c) protezele, ortezele și alte dispozitive medicale de profil din țară sau din străinătate;
- d) tratamentul dus-întors până la/ de la unitatea medical care va asigura efectuarea tratamentului , atât pentru polițistul local, cât și pentru însoțitor, când situația o impune.

(2) În situația producerii unuia din riscurile prevăzute la art.74, alin. (1) lit. b), c), d), polițistului local i se acordă, în limita bugetului aprobat de Consiliul Local Turda, și despăgubiri, în conformitate cu prevederile art.68, alin.1 și 2 din H.G. 1332/2010.

CAPITOLUL IX MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

Art.74

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

Art. 75

Conducerea Poliției Locale Turda are obligația să asigure o structură organizatorică optimă pentru îndeplinirea atribuțiilor prevăzute de Legea nr. 155/2010 @ a Poliției Locale.

Art. 76

(1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atribuții, stabilite prin fișa postului, potrivit specificului activității fiecăruia.

Activitatea de normare a muncii se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

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

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

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

Art. 77



Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale și locuri de muncă cu condiții deosebite sau periculoase, stabilite potrivit reglementărilor legale.

Art. 78

În funcție de numărul de personal, structura stabilită și posibilitățile bugetare, conducerea Poliției Locale Turda va asigura bunurile și condițiile necesare (spațiu, mobilier, birotică, aparatură, consumabile, materiale igienico-sanitare) pentru buna desfășurare a activității.

A se vedea Art. 22 din Legea nr. 367/2002

CAPITOLUL X MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art.79

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

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

Art.80

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

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

(3) Serviciului Public Poliția Locală Turda va respecta dispozițiile în vigoare privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați stipulate în Legea 202/2002 cu modificările și completările ulterioare.

Art.81

Angajatorul are obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în condițiile prevăzute la art. 2 lit. f) din O.U.G. nr 96/2003. Aceste consultații se efectuează numai în timpul programului normal de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

Art.82

(1) Angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

(2) La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic.

(3) Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se include în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale, fiind suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

(4) În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unității încăperi special pentru alăptat, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.

Art. 83

(1) Salariatele gravide, care au născut recent sau care alăptează nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte.

(2) În cazul în care sănătatea salariatelor menționate la alin. (1) este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază brut lunar.

(3) Solicitarea salariatei se însoțește de un document medical care menționează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca respectivă.



Art.84

(1) Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru creșterea copiilor, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, acordate în condițiile legii.

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

Art.85

Reluarea activității femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.

Art.86

(1) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

a) salariații gravide, care a născut recent sau care alăptează, din motive care au legătură direct cu starea sa;

b) salariații care se află în concediu de risc maternal;

c) salariații care se află în concediu de maternitate;

d) salariații care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități, în vârstă de până la 3 ani;

e) salariații care se află în concediu pentru creșterea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități cu afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

(2) Interdicția prevăzută la alin. (1) lit. b) se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariații în unitate.

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

CAPITOLUL XI

ALTE MĂSURI DECÂT CELE PREVĂZUTE DE LEGE, REFERITOARE LA PROTECȚIA CELOR ALEȘI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE ORGANIZAȚIILOR SINDICALE

Art.87

(1) Serviciul Public Poliția Locală Turda va pune, dacă există posibilitatea, la dispoziția sindicatului reprezentativ la nivel de instituție, birou și facilitățile necesare desfășurării activității sindicale.

(2) Personalul Serviciului Public Poliția Locală Turda care deține funcții de conducere în cadrul organizațiilor sindicale reprezentative are dreptul, potrivit legii, la reducerea programului lunar de lucru cu 2 ore/ trimestru, pentru desfășurarea activității sindicale, fără afectarea drepturilor salariale.

(3) Zilele și numărul de ore în care liderii de sindicat urmează să desfășoare activitate sindicală se aduce la cunoștința șefului ierarhic, în scris cu cel puțin 24 de ore înainte, iar pentru situații deosebite și neprevăzute, se poate acorda și în ziua în curs, cu acordul șefului ierarhic.

(4) Personalul Serviciului Public Poliția Locală Turda care deține funcții de conducere în cadrul organizațiilor sindicale reprezentative, în timpul programului de muncă, poate asista membrii de sindicat la audierea în Comisia de disciplină. Această perioadă de timp nu se deduce din timpul alocat desfășurării activității sindicale.

(5) Sunt interzise modificarea și/ sau încetarea raporturilor de serviciu ale liderilor de sindicat, pe perioada mandatului lor, din inițiativa angajatorului, pentru motive neimputabile lor.

(6) Personalul Serviciului Public Poliția Locală Turda ales în organele de conducere ale sindicatului reprezentativ, precum și membrii de sindicat din cadrul instituției, nu vor fi obstrucționați, șicanați sau amenințați pentru acțiunile și pozițiile acestora în activitatea sindicală pe care o desfășoară sau în legătură cu aceasta.



(7) În timpul mandatului, personalul Serviciului Public Poliția Locală Turda ales în organele de conducere ale organizației reprezentative nu li se pot modifica raporturile de muncă pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale reprezentative.

(8) Conducătorul instituției are obligația, în urma unei solicitări scrise, să pună la dispoziția sindicatului reprezentativ, pentru documentare și analize statistice, date cu privire la salarizarea personalului, sancțiuni, promovări, execuția bugetată la anumite perioade, obiectivele instituției, planul de achiziții, etc.

(9) Este interzisă orice formă de discriminare, pe criteriul apartenenței sindicale.

Art.88

(1) Serviciul Public Poliția Locală Turda va permite organizației sindicale reprezentative să monteze aviziere, în incinta instituției. Locația va fi stabilită de comun acord între organizația sindicală reprezentativă și conducerea instituției.

(2) La avizier se vor afișa numai material cu caracter sindical și/ sau profesional.

Art.89

(1) Serviciul Public Poliția Locală Turda va efectua reținerea pe statul de plată a cotizației, pentru toți membrii de sindicat, în baza acordului de voință exprimat în scris de aceștia, deducerea de impozit, conform Codului Fiscal, și virarea acestuia în contul sindicatului.

(2) Cererile de retragere din sindicat se depun la sindicatul din care face parte salariatul, sistarea cotizației urmând a se face pe baza adresei transmise de sindicat. Orice cerere de retragere sau de sistare a cotizației depusă la instituție se redirecționează către sindicatul din care a făcut parte salariatul.

Art.90

(1) Întâlnirile sindicale au loc, de regulă, după orele de program.

(2) Membrii de sindicat pot avea întâlniri cu caracter sindical și în timpul programului de lucru, dar nu mai mult de 10 ore cumulate, în cursul unui an calendaristic, în fracții de maxim 2 ore, fără afectarea drepturilor salariale.

(3) Ședințele cu caracter sindical efectuate în timpul programului se fac cu înștiințarea șefilor nemijlociți ai membrilor participanți și cu aprobarea conducerii unității, în baza solicitării scrise a liderului grupei sindicale constituite la nivelul Poliției Locale Turda.

CAPITOLUL XII DISPOZIȚII FINALE

Art.91

(1) **Directorul Executiv** al Serviciului Public Poliția Locală Turda, pe de o parte și **SN PROLEX** – sindicat reprezentativ la nivel de instituție ca reprezentant al salariaților instituției, pe de altă parte, ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru salariați libertatea de opinie.

(2) **Directorul Executiv** al Serviciului Public Poliția Locală Turda va adopta o poziție neutră și imparțială față de reprezentanții salariaților.

Art.92

(1) Conducerea Serviciului Public Poliția Locală Turda recunoaște dreptul **SN PROLEX** – sindicat reprezentativ la nivel de instituție de a verifica la locul de muncă dacă sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în prezentul Acord Colectiv de Muncă.

(2) Persoanele împuternicite de **Directorul Executiv** al Serviciului Public Poliția Locală Turda, precum și reprezentanții **SN PROLEX** –sindicat reprezentativ la nivel de instituție, vor verifica la sesizarea uneia dintre părți modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în prezentul Acord.



Art. 93

Conducerea instituției și reprezentanții salariaților se vor informa reciproc în legătură cu modificările ce urmează să se producă în modul de organizare al instituției cu consecințe asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor reducerilor de personal determinate de aceste modificări.

Art. 94

(1) Executarea Acordului Colectiv de Muncă este obligatoriu pentru ambele părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul Acord atrage răspunderea părților semnatare, în condițiile legii.

(3) Interpretarea clauzelor Acordului se face prin consens. În cazul nerealizării consensului, clauzele vor fi interpretate potrivit dreptului comun.

Art. 95

(1) Asigurarea fondurilor necesare respectării prevederilor prezentului Acord Colectiv este în sarcina angajatorului.

(2) Prevederile prezentului Acord Colectiv sunt considerate minimale și obligatorii, în funcție de fiecare situație în parte.

Art.96

Regulamentul intern se întocmește de către angajator împreună cu conducerea grupei sindicale reprezentative a SN PROLEX, sindicat reprezentativ la nivel de instituție.

Art.97

Prezentul Acord se încheie în 3 exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte semnatară, plus 1(unul) pentru depozitar - I.T.M. și intră în vigoare de la data înregistrării la instituție.

Prezentul Acord Colectiv produce efecte pentru toți salariații instituției numiți în funcții publice, indiferent de data angajării sau de afilierea la organizațiile sindicale.

Turda

Data

SERVICUL PUBLIC POLIȚIA LOCALĂ TURDA

Prin reprezentant legal,

Director Executiv,

Valer Moldovan



SINDICATUL NAȚIONAL PRO LEX

„Organizația Sindicală Pro Lex Turda”

Prin reprezentanți legali,

Președinte executiv,

Călin Dorel Pop

Vicepreședinte executiv,

Sabin Juchi



