

PRIMĂRIA SECTORULUI 3

DISPOZIȚIA Nr. 2668 / 22.06.2026

**privind actualizarea Regulamentului Intern al aparatului de specialitate
al Primarului Sectorului 3, la data de 23.06.2026**

*Primarul Sectorului 3 al Municipiului București,
ales în condițiile stabilite de Legea nr.115/2015 pentru alegerea autorităților administrației publice locale,
pentru modificarea Legii administrației publice locale nr.215/2001, precum și pentru modificarea și
completarea Legii nr.393/2004 privind Statutul aleșilor locali*

Având în vedere:

- Hotărârea Consiliului Local Sector 3 nr.49/25.03.2026 privind reorganizarea aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 3 și aprobarea organigramei, statului de funcții și Regulamentului de Organizare și Funcționare;
- Dispoziția nr.4175/23.07.2024 privind actualizarea Regulamentului Intern al aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 3;
- referatul Direcției Economice, Resurse Umane și Dezvoltare Urbană înregistrat cu nr. 248305 din 22.06.2026,

În conformitate cu prevederile:

- O.U.G. nr.57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.53/2003 (r¹) privind Codul Muncii al României, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare,
- Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea poliției locale nr. 155/2010, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare,
- Hotărârea nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea nr. 302/2022 pentru 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, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Acordul colectiv de muncă la nivel de unitate, încheiat între Primăria Sectorul 3, reprezentată de domnul Robert Sorin Negoită, Primarul Sectorului 3 și funcționarii publici din cadrul Sectorului 3 al Municipiului București, reprezentați prin domnul Pompiliu Ioan Wan Buzduga, președinte al Sindicatului „FORUM” din Administrația Publică și domnul Florin Micu, vicepreședinte al Sindicatului „FORUM” din Administrația Publică, în vigoare la momentul respectiv;

- Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate pe anul 2023, încheiat între Primăria Sectorul 3, reprezentată de domnul Robert Sorin Negoită, Primarul Sectorului 3 și salariații angajați cu contract individual de muncă din cadrul Sectorului 3 al Municipiului București, reprezentați prin domnul Pompiliu Ioan Wan Buzduga, președinte al Sindicatului „FORUM” din Administrația Publică și domnul Florin Micu, vicepreședinte al Sindicatului „FORUM” din Administrația Publică, în vigoare la momentul respectiv;

- art.241 - 242 din Legea nr.53/2003 (r¹) privind Codul Muncii al României, cu modificările și completările ulterioare;

- art. 538 alin.(2), art.155 alin. (5) lit. e) coroborat cu art. 167 alin. (1) din OUG nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

În temeiul prevederilor art. 196 alin.(1) lit.b) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare,

Emite prezenta

DISPOZIȚIE:

Art.1. Se actualizează Regulamentul Intern al aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 3, la data de 23.06.2026, conform anexei care face parte integrantă din prezenta dispoziție.

Art.2. Cu aceeași dată Dispoziția nr. 4175/23.07.2024 privind actualizarea Regulamentului Intern al aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 3 își încetează aplicabilitatea.

Art.3. Prezenta dispoziție se duce la îndeplinire de către Direcția Economică, Resurse Umane și Dezvoltare Urbană pentru comunicare către aparatul de specialitate al Primarului Sectorului 3 al Municipiului București.

PRIMAR

ROBERT SORIN NEGOIȚĂ

CONTRASEMNA PENTRU
LEGALITATE
SECRETAR GENERAL
CORHANĂ EDUARD MARIAN
Data _____

Direcția Economică, Resurse Umane și Dezvoltare Urbană,

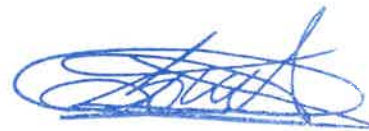
Director executiv adjunct II,

Eugenia Demeter



Anexă la Dispoziția nr. 2668 / 22.06 2026

AVIZAT PRIMAR,
ROBERT SORIN NEGOIȚĂ



REGULAMENTUL INTERN

al aparatului de specialitate al
Primarului Sectorului 3 al Municipiului București

2026



C U P R I N S

CAPITOLUL I	4
Dispoziții generale.....	4
CAPITOLUL II.....	5
Reguli privind securitatea și sănătatea în muncă	5
Reguli privind instruirea salariaților în domeniul situațiilor de urgență, primul ajutor, stingerea incendiilor, evacuarea salariaților, pericolul grav și iminent	9
Reguli privind protecția maternității	10
Igiena muncii.....	11
CAPITOLUL III	12
Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării	12
oricărei forme de încălcare a demnității	12
CAPITOLUL IV	13
Reguli privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul sexului, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă	13
CAPITOLUL V	18
Drepturile și obligațiile instituției și ale salariaților	18
A. Drepturi și obligații ale instituției	18
B. Drepturi și obligații ale salariaților	19
C. Reguli generale	24
D. Organizarea timpului de muncă și de odihnă	26
E. Formarea și perfecționarea pregătirii profesionale	29
F. Concedii pentru studii, formare profesională, alte concedii.....	30
CAPITOLUL VI	31
Răspunderea disciplinară a salariaților.....	31
A. Comisia de disciplină	33
1. Comisia de disciplină - funcția publică	34
2. Comisia de disciplină - funcția contractuală	35
3. Sancțiuni disciplinare	36
B. Comisia Paritară	38
CAPITOLUL VII.....	38
Criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.....	38
CAPITOLUL VIII	39

Sectorul 3 al Municipiului București
Regulament Intern

Dispoziții specifice aplicabile Direcției Generale de Poliție Locală.....	39
Prezența la lucru	39
Dispoziții privind accesul în zona de monitorizare video	40
Obligații privind disciplina și ținuta de serviciu.....	41
Obligații privind utilizarea autovehiculelor de serviciu	42
Alte obligații ale personalului Direcției Generale de Poliție Locală.....	43
CAPITOLUL IX.....	45
Procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților	45
CAPITOLUL X	45
Dispoziții finale	45



[Handwritten signature]

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Art.1 - Prezentul Regulament Intern s-a întocmit în conformitate cu prevederile Ordonanței de Urgență nr.57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr.53/2003 (r1) – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, Hotărârea 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, cu modificările și completările ulterioare, Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, Legea nr. 319 din 14 iulie 2006 a securității și sănătății în muncă, Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare, Regulamentul (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor) și a tuturor actelor normative care fac obiectul domeniului de activitate al instituției, pentru crearea unui climat corespunzător de muncă în vederea obținerii unor rezultate optime.

Art.2 – Prin prezentul regulament se stabilesc, în general, dispoziții privind raporturile dintre aceasta și angajații săi și în special, dispoziții cu caracter normativ intern privitoare la disciplina muncii în cadrul Primăriei Sectorului 3.

Art.3 – Obiectivele prezentului regulament urmăresc să asigure:

- a) creșterea calității serviciului public, o bună administrare în realizarea interesului public, reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt al prestigiului instituției, funcției publice, funcționarilor publici și personalului contractual;
- b) informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea funcționarilor publici în exercitarea funcțiilor publice și a personalului contractual;
- c) crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și funcționari publici și personalul contractual, pe de o parte și între cetățeni și autoritățile administrației publice locale pe de altă parte.

Art.4 – Prezentul regulament reglementează raporturile de muncă, respectiv raporturile de serviciu (drepturi, obligații, incompatibilități), transparența, normele de conduită în cadrul Primăriei Sectorului 3 în concordanță cu Acordul și Contractul Colectiv de Muncă.

Art.5 – (1) Dispozițiile prezentului regulament se aplică personalului din cadrul Primăriei Sectorului 3 având calitatea de salariați, indiferent de felul și durata raportului de muncă (personal angajat cu contract individual de muncă) sau funcționari publici (raport de serviciu), pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, persoanelor detașate în Primăria Sectorului 3, precum și studenților care efectuează practică de specialitate, persoanelor în internship sau voluntariat în cadrul instituției.

(2) Însușirea și respectarea Regulamentului Intern este obligatorie pentru întregul personal – indiferent de funcția ocupată în cadrul instituției, necunoașterea prevederilor regulamentului nefiind opozabilă în raporturile de muncă sau de serviciu.

Art.6 – (1) Prezentul regulament conține procedurile și prescripțiile cu caracter general, în baza cărora se desfășoară activitatea în cadrul Primăriei Sectorului 3.



(2) Activitatea specifică postului pe care îl ocupă fiecare angajat este reglementată de fișa postului, de procedurile operaționale și de sistem elaborate pentru primărie, direcția, serviciul, compartimentul în care își desfășoară activitatea fiecare salariat.

Art.7 – (1) După aprobare, prezentul regulament va fi afișat la sediul și pe site-ul instituției și va fi adus la cunoștință întregului personal precum și noilor angajați din prima zi de muncă.

(2) Departamentul Resurse Umane aduce la cunoștință studenților care efectuează practică, persoanelor în internship sau voluntariat în cadrul instituției, prevederile prezentului regulament.

(3) Aducerea la cunoștință salariaților a conținutului Regulamentului Intern se va face de către șeful direct al fiecărui salariat prin consemnare într-un proces-verbal de instruire, pe bază de semnătură a salariaților.

(4) Pentru un angajat care la data instruirii, cu privire la Regulamentul Intern, lipsește, aducerea la cunoștință se va face în prima zi de la reluarea activității de către conducătorul locului de muncă. Pentru noii angajați, instruirea se va face în prima zi de activitate în cadrul instituției, de către conducătorul locului de muncă.

(5) Prezentul Regulament Intern produce efecte pentru angajați din momentul intrării în vigoare.

(6) Prezentul Regulament Intern se revizuieste periodic în concordanță cu modificările de natură legislativă la nivelul instituției sau al proceselor de muncă, cu consultarea partenerului social.

CAPITOLUL II

Reguli privind securitatea și sănătatea în muncă

Dispoziții generale

Art.8 – În scopul aplicării și respectării în cadrul instituției a principiilor generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securitatea angajaților, eliminarea factorilor de risc și accidente, informarea, consultarea, instruirea salariaților și a reprezentanților lor, precum și direcțiile generale pentru implementarea acestor principii, se stabilesc reguli cu privire la securitatea și sănătatea în muncă în cadrul prezentului regulament al Primăriei Sectorului 3.

Art.9. Conducătorul instituției are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă. Obligațiile lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă nu aduc atingere principiului responsabilității angajatorului.

Art.10. În cadrul responsabilităților sale, angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru:

- a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
- b) prevenirea riscurilor profesionale;
- c) informarea și instruirea lucrătorilor;
- d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

Art.11. Angajatorul are obligația să implementeze măsurile prevăzute la art. 10 pe baza următoarelor principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;
- e) adaptarea la progresul tehnic;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;

g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;

h) adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;

Art.12 În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, angajatorul are următoarele obligații:

a) să realizeze și să fie în posesia unei evaluări a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice;

b) să elaboreze instrucțiuni proprii, pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale locurilor de muncă aflate în responsabilitate;

c) să transmită instrucțiuni corespunzătoare către lucrători.

d) să întocmească un plan de prevenire și protecție compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care să îl aplice corespunzător condițiilor de muncă specifice unității;

e) să asigure și să controleze cunoașterea și aplicarea de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și de protecție stabilit, precum și a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă;

f) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării.

g) să asigure aplicarea tuturor măsurilor prevăzute de legislația în vigoare pentru protecția personalului în perioadele în care, datorită condițiilor meteorologice nefavorabile, se înregistrează temperaturi extreme.

Art.13. Salariații aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 3 al Municipiului București au dreptul de a beneficia de toate măsurile pentru protejarea vieții și sănătății, conform prevederilor legale, inclusiv ale Acordului Colectiv și ale Contractului Colectiv de Muncă.

Art.14 Salariații aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 3 al Municipiului București beneficiază de asigurare pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Art.15 – (1) Angajatorul are obligația de a asigura în mod gratuit echipamentul individual de protecție.

(2) Condițiile de utilizare a echipamentului individual de lucru, pe durata purtării, sunt determinate de gravitatea riscului, frecvența expunerii la risc, caracteristicile postului de lucru al fiecărui lucrător și de performanța acestuia.

(3) Lucrătorul are dreptul la E.I.P. o dată la 12/24 de luni, în funcție de tipul echipamentului.

(4) Lucrătorul care își încetează activitatea mai înainte de expirarea celor 12/24 de luni, este obligat să predea echipamentul către magazia instituției.

Art.16. (1) Fiecare angajat trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

(2) În acest scop, angajații aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 3 al Municipiului București au următoarele obligații:

a) să respecte normele și instrucțiunile de securitate și sănătate a muncii și măsurile de aplicare a acestora;

b) să utilizeze corect echipamentele tehnice și substanțele periculoase;

c) să nu procedeze la deconectarea, schimbarea sau mutarea arbitrară a dispozitivelor de securitate ale echipamentelor tehnice și ale clădirilor și să utilizeze corect aceste dispozitive;

d) să nu împiedice aplicarea metodelor, măsurilor și procedurilor adoptate în vederea reducerii/eliminării factorilor de risc, de accidentare sau îmbolnăvire profesională;

e) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă orice defecțiune tehnică sau oricare altă situație care poate constitui un pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională;

f) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă în cel mai scurt timp posibil accidente de muncă suferite de propria persoană sau de alți lucrători și să acorde primul ajutor în măsura în care este instruit să o facă;

g) să oprească lucrul la apariția unui pericol iminent de producere a unui accident și să informeze de îndată conducătorul locului de muncă;

h) să refuze executarea unei sarcini de muncă dacă aceasta ar pune în pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională propria persoană sau pe ceilalți participanți la procesul de producție;

i) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție din dotare, corespunzător scopului pentru care a fost acordat, și, după utilizare, să-l înapoieze sau să-l depoziteze la locul special destinat pentru păstrare;

j) să coopereze cu angajatorul și/sau lucrătorii cu atribuții specifice din domeniul securității și sănătății în muncă, atâta timp cât este necesar, pentru a da posibilitatea angajatorului să se asigure că toate condițiile de muncă sunt corespunzătoare și nu prezintă riscuri pentru securitatea și sănătatea în muncă;

k) să coopereze cu angajatorul și/sau lucrătorii cu atribuții specifice din domeniul securității și sănătății în muncă, atâta timp cât este necesar, pentru realizarea oricărei sarcini sau cerințe impuse de către autoritatea competentă pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;

l) să dea relații din proprie inițiativă sau la solicitarea organelor de control și cercetare în domeniul securității și sănătății în muncă, inspectorilor de muncă sau inspectorilor sanitari;

m) să efectueze controalele medicale specifice, aferente activității depuse, primind apoi fișa de aptitudine care demonstrează capacitatea salariatului din punct de vedere medical de a desfășura activitatea la locul de muncă în profesia/funcția pentru care se solicită examenul medical. Fișa de aptitudine este valabilă 12 luni;

n) să nu fumeze în spațiile închise (birouri, holuri, grupuri sanitare) în care își desfășoară activitatea; fumatul este permis în spațiile special amenajate (curțile interioare ale instituției), cu respectarea prevederilor legale.

Art.17 – Orice eveniment - accident - care a antrenat decesul sau vătămări ale organismului, în care au fost implicate persoane angajate, produs în timpul procesului de muncă ori în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, va fi comunicat de îndată Compartimentului Securitate și Sănătate în Muncă de către conducătorul locului de muncă sau de către orice altă persoană care are cunoștința de producerea acestuia.

Art.18 – (1) În cazul în care angajatul se află în concediu medical, acesta are obligația să anunțe șeful ierarhic în termen de 24 de ore de la data ivirii stării de incapacitate temporară de muncă.

(2) Angajatul are obligația să comunice starea de incapacitate temporară de muncă, șefului ierarhic cu următoarele informații: perioada concediului medical, numele medicului prescriptor și unitatea în care funcționează acesta.

Art.19 – (1) Ducerea la îndeplinire a prevederilor legale privind securitatea și sănătatea în muncă se face de către angajator, Compartimentului Securitate și Sănătate în Muncă, conducătorii locurilor de muncă și de fiecare salariat în parte, conform atribuțiilor specifice.

(2) În ceea ce privește sănătatea în muncă conform art.7 din H.G. nr.355/2007, angajatorul este obligat să asigure fondurile și condițiile efectuării serviciilor medicale necesare asigurării sănătății salariaților, pentru preîntâmpinarea producerii accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale. În acest scop se încheie anual un contract de servicii medicale.

Art.20 – (1) Instruirea salariaților, în domeniul sănătății și securității în muncă, are ca scop însușirea cunoștințelor și formarea deprinderilor de sănătate și securitate în muncă.

(2) – Instruirea salariaților, se efectuează în timpul programului de muncă, perioada în care se desfășoară instruirea fiind considerată timp de muncă.

(3) – Instruirea salariaților, în domeniul sănătății și securității în muncă, cuprinde 3 faze:

- a) instruirea introductiv generală;
- b) instruirea la locul de muncă;
- c) instruirea periodică.

Art.21 – (1) Rezultatul instruirii salariaților, în domeniul securității și sănătății în muncă, se consemnează în mod obligatoriu în fișa de instruire individuală, cu indicarea materialului predat, a duratei și datei instruirii.

(2) După efectuarea instruirii, fișa de instruire se semnează de către salariat și de către persoanele care au efectuat și verificat instruirea.

Art.22 – Fișele de instruire individuală a personalului de conducere și de execuție se păstrează în cadrul Compartimentului Securitate și Sănătate în Muncă, cu excepția fișelor de instruire individuală a personalului de execuție din cadrul Direcției Generale de Poliție Locală, care se păstrează la conducătorii locurilor de muncă.

Art.23 – Instruirea introductiv generală are ca scop informarea despre legislația în domeniul securității și sănătății în muncă, activitățile specifice instituției, riscurile pentru sănătatea și securitatea în muncă, măsurile și activitățile de prevenire și protecție la nivelul instituției, în general, măsurile privind acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evaluarea salariaților, consecințele posibile ale necunoașterii și nerespectării legislației în domeniul sănătății și securității în muncă.

Art.24 – Instruirea introductiv generală se face la angajare, tuturor salariaților nou angajați, în cadrul Compartimentului Securitate și Sănătate în Muncă, individual sau în grupuri de cel mult 20 de persoane.

Art 25 – Instruirea la locul de muncă se face după instruirea introductiv generală și are ca scop prezentarea riscurilor pentru sănătatea și securitatea în muncă, precum și măsurile și activitățile de prevenire și protecție la nivelul fiecărui loc de muncă/post de lucru/ funcție.

Art.26 – Instruirea la locul de muncă se face tuturor salariaților, imediat după angajare, inclusiv la schimbarea locului de muncă în cadrul instituției.

Art.27 – Instruirea la locul de muncă se face de către conducătorul direct al locului de muncă, individual sau în grupe de maximum 20 persoane;

Art.28 – Începerea efectivă a activității la postul de lucru de către salariatul instruit se face numai după verificarea cunoștințelor de sănătate și securitate în muncă, situații de urgență și PSI.

Art.29 – Instruirea periodică se face tuturor angajaților, conform organizării și tematicii în domeniul securității și sănătății în muncă, aprobate anual de conducătorul instituției și are ca scop reîmprospătarea și actualizarea cunoștințelor în domeniul securității și sănătății în muncă.

Art.30 – (1) Instruirea periodică se face de către conducătorul direct al locului de muncă, individual sau în grupe de maximum 20 persoane;

(2) Consemnarea instruirii periodice în fișa de instruire individuală se face de către Compartimentului Securitate și Sănătate în Muncă.

Art.31 – Intervalul de timp dintre două instruirii periodice se stabilește conform organizării și tematicii în domeniul securității și sănătății în muncă, aprobate anual de conducătorul instituției.

Art.32 – Verificarea instruirii periodice confirmă că instruirea a fost efectuată corespunzător.

Art.33 – Instruirea periodică suplimentară se efectuează de către Compartimentul Securitate și Sănătate în Muncă în următoarele cazuri:

- a) când un salariat a lipsit peste 30 de zile lucrătoare;
- b) când au apărut modificări ale prevederilor de securitate și sănătate în muncă privind activități specifice ale locului de muncă și/sau postului de lucru sau ale instrucțiunilor proprii, inclusiv datorită evoluției riscurilor sau apariției de noi riscuri în unitate;
- c) la reluarea activității după un accident de muncă;

- d) la executarea unor lucrări speciale;
- e) la introducerea unui echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;
- f) la modificarea tehnologiilor existente sau procedurilor de lucru;
- g) la introducerea oricărei noi tehnologii sau a unor proceduri de lucru.

Art.34 – La nivelul Primăriei Sectorului 3 s-a constituit Comitetul de securitate și sănătate în muncă prin dispoziția Primarului Sectorului 3, care funcționează conform legislației în vigoare.

Art.35 – (1) Angajatorul are obligația să asigure în mod gratuit accesul salariaților la serviciul medical de medicina muncii.

(2) Serviciile medicale profilactice prin care se asigură supravegherea sănătății lucrătorilor sunt:

- a. examen medical la angajarea în muncă - stabilește dacă persoana este aptă pentru postul respectiv;
- b. control medical periodic - urmărește starea de sănătate a lucrătorilor pe durata activității.;
- c. examen medical la reluarea activității - efectuat după absențe prelungite (de exemplu concediu medical, maternitate, etc.).

(3) Serviciile medicale profilactice se efectuează potrivit prevederilor H.G. nr. 355 din 11 aprilie 2007 (*actualizată*) privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Salariații din cadrul aparatului de specialitate al Primarului au obligația de a se prezenta la controalele medicale de medicina muncii conform programărilor făcute de Compartimentul S.S.M., în colaborare cu prestatorul de servicii de medicina muncii.

Reguli privind instruirea salariaților în domeniul situațiilor de urgență, primul ajutor, stingerea incendiilor, evacuarea salariaților, pericolul grav și iminent

Art.36 – (1) Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea instruirii salariaților din punct de vedere al situațiilor de urgență, acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea salariaților, adaptate naturii activității.

(2) Să elaboreze instrucțiuni proprii, pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor privind situațiile de urgență și stingerea incendiilor, ținând seama de particularitățile activităților/locurilor de muncă.

(3) Fiecare salariat trebuie să fie instruit în domeniul situațiilor de urgență, conform organizării și tematicii în domeniul situațiilor de urgență și P.S.I., aprobate anual de către conducătorul instituției.

(4) Pentru aplicarea prevederilor alin.(1) angajatorul trebuie să desemneze responsabili cu privire la acordarea măsurilor de prim ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea salariaților (conform Planului de evacuare a angajaților și bunurilor instituției în situații de urgență).

(5) Desemnarea salariaților menționați la alin.(4) se va face prin dispoziția Primarului Sectorului 3, la propunerea compartimentului de specialitate.

Art.37 – (1) În vederea realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă în cazul constatării stării de pericol grav și iminent de accident, angajatorul, prin grija Compartimentului Securitate și Sănătate în Muncă și cu sprijinul tuturor direcțiilor din cadrul Primăriei Sectorului 3, va desemna:

- a) salariații care trebuie să oprească echipamentele de muncă;
- b) salariații care trebuie să contacteze serviciile specializate;
- c) salariații care au capacitatea necesară să elimine starea de pericol grav și iminent.

Art.38 – Modalitatea efectivă de desemnare și atribuțiile salariaților prevăzuți la Art. 38 se stabilesc de către Primarul Sectorului 3 la propunerea Compartimentului Securitate și Sănătate în Muncă cu sprijinul tuturor direcțiilor, cu respectarea legislației în vigoare.

Art.39 – (1) Angajatorul are obligația de a asigura instruirea necesară salariaților prevăzuți la art. 38.

(2) Instruirea salariaților ca fi efectuată în timpul programului de lucru, de către Compartimentul Securitate și Sănătate în Muncă.

Art.40 – Oricare probleme referitoare la sănătatea și securitatea în muncă se vor discuta în ședințele Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă, iar propunerile vor fi supuse aprobării Primarului Sectorului 3.

Reguli privind protecția maternității

Art.41 – Potrivit legislației, protecția maternității reprezintă protecția sănătății și/sau securității salariaților gravide și/sau mame (care au născut recent sau care alăptează) la locurile lor de muncă, iar conducătorul instituției are următoarele obligații:

- a) să prevină expunerea salariaților gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea și să nu le constrângă la efectuarea unor munci dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou născut, după caz.
- b) dacă o salariată gravidă și/sau mamă, lăuză sau care alăptează își desfășoară activitatea într-un loc de muncă care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii, angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil să o repartizeze la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandărilor medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale, la cererea scrisă a salariatei.
- c) să acorde celelalte drepturi cuvenite salariaților gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează, prevăzute de legislația în vigoare.

Art.42 – În baza recomandării medicului de familie, salariată gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

Art.43 – (1) Angajatorii au obligația de a acorda salariaților gravide dispensa pentru consultații prenatale (dispensa pentru consultații prenatale reprezintă un număr de ore libere plătite salariatei de către angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultațiilor și examenelor prenatale pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist) în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

(2) Acordarea dispensei pentru consultații prenatale se face la cererea scrisă a salariatei în cauză.

(3) Angajatorii sunt obligați să acorde salariaților 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.

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

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

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

- a) salariatei gravidă/lăuză sau care alăptează, din motive care au legătură directă cu starea sa;
- b) salariatei care se află în concediu de risc maternal;
- c) salariatei care se află în concediu de maternitate;
- d) salariatei 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) salariatei care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități cu afecțiuni intercurante, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

Igiena muncii

Art.44 - Igiena muncii este domeniul care se ocupă cu identificarea, evaluarea și prevenirea factorilor din mediul de lucru care pot afecta sănătatea angajaților. Scopul principal este prevenirea bolilor profesionale și menținerea unui mediu de muncă sigur și sănătos.

Art.45 - Riscuri precum:

- a) zgomotul excesiv;
- b) praful și substanțele chimice;
- c) radiațiile;
- d) temperaturile extreme;
- e) iluminatul necorespunzător;
- f) vibrațiile;
- g) microorganismele periculoase;
- h) efortul fizic sau pozițiile de lucru incorecte;
- i) prezența la locul de muncă, pot amenința sănătatea dacă nu se iau măsuri de protecție necesare.

Art.46 - Măsuri generale pentru îmbunătățirea igienei muncii:

(1) Combaterea riscului de supraîncălzire: producerea unei mișcări a aerului; locuri speciale pentru repaus în pauze; mijloace individuale; instalații speciale; asigurarea posibilităților unui consum de apă în cantități suficiente.

(2) Combaterea căldurii excesive, normalizarea umidității, înlăturarea fumului, a vaporilor toxici, a substanțelor urât mirositoare: instalație de ventilare a aerului; micșorarea gradului de impurificare a aerului (instalații speciale).

(3) Realizarea unui iluminat igienic: pe cât posibil, lumină naturală, directă; iluminatul artificial suficient și uniform; eliminarea riscului de orbire prin lumină directă sau prin lumină reflectată.

(4) Combaterea zgomotului: izolarea încăperilor zgomotoase (din punct de vedere al amplasării și al materialelor speciale utilizate în construcția lor); mijloace tehnice speciale individuale (ex.: antifoane); căptușirea pereților cu materiale absorbante de zgomote.

(5) Atenuarea vibrațiilor: se recomandă ca utilajele care produc vibrații puternice să fie instalate la parter sau la subsol; amortizoare elastice speciale.

Art.47 - Reguli de igienă individuală și colectivă

(1) Igienă individuală cuprinde:

- a) igiena corporală;
- b) igiena echipamentului;

c) igiena încălțăminte.

a) igiena corporală

(2) Reguli de igienă colectivă:

a) menținerea curățeniei - curățarea și dezinfectarea periodică a spațiilor;

b) evacuarea corectă a deșeurilor;

c) păstrarea grupurilor sanitare în stare igienică.

d) igiena personală - spălarea mâinilor înainte de masă și după folosirea toaletei; folosirea echipamentului de protecție unde este necesar; păstrarea unei ținute curate.

e) ventilarea spațiilor - aerisirea regulată a încăperilor; menținerea unei temperaturi și umidități corespunzătoare.

f) prevenirea bolilor transmisibile- izolarea persoanelor bolnave; respectarea regulilor de vaccinare și control medical; utilizarea materialelor sanitare adecvate.

g) asigurarea apei și alimentelor sigure- consumul de apă potabilă; depozitarea corectă a alimentelor; respectarea normelor de igienă alimentară.

h) combaterea poluării și a dăunătorilor- deratizare și dezinsecție periodică; reducerea prafului, fumului și noxelor.

Art.48 - Măsurile luate în scopul protejării vieții și sănătății angajaților sunt următoarele:

a) însușirea și respectarea normelor de securitate în muncă;

b) interzicerea consumului de băuturi alcoolice;

c) interzicerea fumatului în spațiile interioare;

d) însușirea instrucțiunilor de prim ajutor în caz de accident de muncă;

e) asigurarea de truse sanitare de prim ajutor, dotate conform Ordinul Ministerului Sănătății și Familiei nr. 427/14.06.2002;

f) respectarea normelor de igienă personală;

g) întreținerea curățeniei și igienei la locul de muncă;

h) folosirea rațională a timpului de odihnă;

CAPITOLUL III

Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității

Art.49 – Primăria Sectorului 3 respectă principiul libertății alegerii locului de muncă, a profesiei, meseriei sau a activității pe care urmează să o presteze salariatul.

Art.50 – Niciun salariat nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, cu excepția situațiilor prevăzute de legislația în vigoare.

Art.51 – Niciun salariat nu poate fi forțat să îndeplinească orice muncă sau serviciu sub amenințare, ori pentru care salariatul nu și-a exprimat consimțământul în mod liber.

Art.52 – (1) Tuturor salariaților le sunt recunoscute: dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor colective, conform prevederilor legale.

(2) Tuturor salariaților le este recunoscut dreptul la libertatea gândirii și exprimării, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri.

Art.53 – În cadrul Primăriei Sectorului 3, în relațiile de muncă, funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații, sunt respectate principiul nediscriminării, precum și principiul egalității de șanse între femei și bărbați. Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei credințe.

Art.54 – Orice salariat care prestează o muncă în cadrul instituției beneficiază de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.

Art.55 – Instituția asigură întreg cadrul organizatoric pentru evitarea tuturor formelor de discriminare directă sau indirectă față de orice salariat, pe motiv că acesta aparține unei rase, naționalități, etnii, religii, opțiune politică, handicap, categorie socială sau defavorizată ori datorită convingerilor, vârstei, dizabilităților, bolilor cronice necontagioase, infectării HIV, a sexului, a orientării sexuale, ori apartenenței la o categorie defavorizată, manifestată în următoarele domenii:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b) stabilirea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea drepturilor sociale, altele decât cele ce reprezintă salariul;
- d) condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare;
- e) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- f) aplicarea măsurilor disciplinare;
- g) stabilirea de salarii egale pentru muncă egală;
- h) protecție împotriva șomajului;
- i) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta și de participare la manifestările organizate de sindicat, în condițiile legii.

Art.56 - În cadrul relațiilor dintre angajații Primăriei Sectorului 3, precum și a relațiilor dintre angajați și alte persoane fizice cu care vin în contact în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, se interzice orice comportament care prin efectele lui defavorizează sau supune unui tratament injust sau degradant o persoană sau un grup de persoane.

Art.57 - Constituie abatere de la prezentul Regulament Intern orice comportament cu caracter naționalist – șovin, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament ce vizează atingerea demnității sau crearea unei atmosfere ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare îndreptate împotriva unei persoane sau a unui grup de persoane.

Art. 58 – Încălcarea regulilor privind respectarea principiilor nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, constituie abatere disciplinară.

CAPITOLUL IV

Reguli privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul sexului, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă

Art.59 – (1) Primăria Sectorului 3 a Municipiului București se obligă să asigure un mediu sigur pentru toți angajații, fără discriminare pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată sau pe baza oricărui alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

(2) Asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați este fundamentală și orice formă de manifestare a relațiilor de putere dintre bărbați și femei este strict interzisă, fiind considerată o formă de încălcare a demnității umane și de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.



(3) Primăria Sectorului 3 a Municipiului București va aplica o politică de toleranță zero pentru hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă, va trata cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hărțuire.

(4) În cadrul Primăriei Sectorului 3 a Municipiului București se va sancționa disciplinar orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoană, aceasta putând duce inclusiv până la concedierea de la locul de muncă. Aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare se va face în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(5) În sensul prezentului regulament, conceptul de **hărțuire** este definit ca un comportament nedorit, inclusiv de natură sexuală, care face o persoană să se simtă ofensată, umilită sau intimidată. Aceasta include situațiile în care unei persoane i se solicită să se angajeze în activități sexuale ca o condiție a angajării persoanei respective, precum și situațiile care creează un mediu ostil, intimidant sau umilitor. Hărțuirea implică mai multe incidente și/sau acțiuni cu caracter repetitiv, care constituie hărțuire fizică, verbală și nonverbală.

Exemple de conduită sau comportamente care constituie hărțuire la locul de muncă includ, dar nu se limitează la:

1. Conduita fizică - contact fizic nedorit, repetat (atingeri necorespunzătoare ale corpului), violența fizică (inclusiv agresiunea sexuală), utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă, pentru a solicita favoruri sexuale.

2. Conduita verbală: comentariile privind aspectul, vârsta, viața privată a unui angajat, comentarii sexuale, povești și glume de natură sexuală, avansuri sexuale, invitații sociale repetate și nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică, insulte legate de sexul angajatului sau alte caracteristici ale sale, observații exagerat de familiare, trimiterea de mesaje umilitoare, degradante, explicite sexual, prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat și dacă urmăresc, au ca rezultat sau sunt susceptibile să conducă la vătămări fizice, psihologice, sexuale.

3. Comportament nonverbal: afișarea materialelor sugestive sau explicite sexual; gesturi sugestive sexual, fluierături, priviri insistente, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat.

Hărțuire morală la locul de muncă, în înțelesul Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare:

"1. Orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;*
- b) comentarii verbale;*
- c) acțiuni sau gesturi;*

2. Orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă."

Alte exemple:

- a) manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;
- b) insinuări, insulte sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/homofobe, făcute în mod sistematic/repetat;



c) folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilități sau ironizarea unei persoane cu dizabilități;

d) comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natură să cauzeze stânjenală sau suferință;

e) atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;

f) efectuarea sau trimiterea repetată de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care afectează viața privată a unei persoane;

g) întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârstă, starea civilă, viața personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia;

h) avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri sau amenințări;

i) sugestii privind faptul că favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că, dacă acestea nu le acordă, atunci cariera sa va avea de suferit.

Exemple de atitudini care sunt legitime în relația cu angajatul, fiind prerogative ale angajatorului al Primăriei Sectorului 3 a Municipiului București, și nu constituie hărțuire:

a) supraveghează direct angajații, inclusiv stabilind așteptările de performanță și oferind feedback despre performanța muncii;

b) ia măsuri pentru a corecta deficiențele de performanță, cum ar fi plasarea unui angajat într-un plan de îmbunătățire a performanței;

c) ia măsuri disciplinare rezonabile;

d) dă directive legate de atribuții, cum și când ar trebui făcută activitatea;

e) solicită actualizări sau rapoarte;

f) aprobă sau refuză solicitările de timp liber.

(6) La nivelul Primăriei Sectorului 3 a Municipiului București, conducerea va asigura un mediu sigur pentru toți angajații, în care toate reclamațiile de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă vor fi tratate cu seriozitate, promptitudine și în condiții de confidențialitate. În tot procesul de investigare a plângerilor, toate persoanele implicate vor fi ascultate și tratate cu respect și considerație, asigurându-se protecția datelor de identitate în vederea protejării angajaților.

(7) Hărțuirea și hărțuirea sexuală sunt contrare principiului egalității de tratament între bărbați și femei și constituie discriminare pe criteriul de sex. Aceste forme de discriminare se manifestă nu numai la locul de muncă, dar și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională. În acest context, Primăria Sectorului 3 a Municipiului București și persoanele responsabile cu formarea profesională vor lua măsuri pentru a lupta împotriva tuturor formelor de discriminare pe criteriul sexului și, în special, vor lua măsuri preventive împotriva hărțuirii și hărțuirii sexuale la locul de muncă și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională, în conformitate cu dreptul național și practicile naționale.

(8) Hărțuirea poate să apară atât între persoane de sex diferit, cât și între persoane de același sex. În situațiile în care au loc acțiuni care contravin conduitei legale, etice și profesionale la locul de muncă și care nu sunt dorite sau bine primite de către destinatar, se vor dispune măsurile prevăzute în cuprinsul ghidului.

(9) Hărțuirea este o manifestare a relațiilor de putere și se poate înregistra și în cazul relațiilor inegale la locul de muncă, de exemplu, între conducerea instituției și angajați, dar nu în mod exclusiv. Relațiile de putere pot lua forme multiple și se pot manifesta subtil și imprevizibil (angajații din poziții subordonate nu sunt întotdeauna numai victime). Orice tip de hărțuire este interzis, atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia, când este vorba de participarea la diverse evenimente, deplasări în interes de serviciu, sesiuni de formare sau conferințe, inclusiv în relație cu beneficiarii instituției.

Art.60 – (1) În conformitate cu legislația europeană, respectiv:

- a) Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă prevede că hărțuirea va fi considerată o formă de discriminare, atunci când se manifestă un comportament nedorit, care are scopul sau efectul de a încălca demnitatea unei persoane și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;
- b) Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă).
- c) Coroborat cu legislația națională, respectiv:
- d) Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- e) Hotărârea nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei;
- f) Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- g) Hotărârea nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă;

La nivelul Primăriei Sectorului 3, se aprobă Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.

(2) Scopul Ghidului este acela de a pune la dispoziția angajaților Primăriei Sectorului 3 a Municipiului București instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor și libertăților individuale în mediul de muncă.

(3) Obiectivul principal al Ghidului este acela de a asigura un mediu optim de muncă, bazat pe respect egal pentru demnitatea ființei umane, și de a asigura tuturor angajaților, indiferent de sex, condițiile necesare pentru un climat în care primează încrederea, empatia, înțelegerea, profesionalismul, dedicația pentru satisfacerea interesului general.

(4) Prevederile Ghidului se aplică tuturor angajaților Primăriei Sectorului 3 a Municipiului București, precum și persoanelor cu care aceștia interacționează în timpul programului de lucru.

Art.61 Primarul Sectorului 3 are următorul rol și responsabilități în ceea ce privește prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă:

- a) să constituie o comisie pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor, prin act administrativ;
- b) să se asigure că prevederile ghidului sunt aduse la cunoștința salariaților, prin intermediul structurilor de specialitate;
- c) să se asigure de implicarea tuturor angajaților în eliminarea situațiilor de hărțuire pe criteriu de sex și hărțuire morală la locul de muncă, prin crearea unei abordări pragmatice în gestionarea acestui tip de situații;
- d) să se asigure de crearea tuturor pârghiilor necesare pentru ca toate situațiile de comportament necorespunzător să fie semnalate și soluționate, fără a depinde doar de plângerile formale sau informale depuse de angajați;
- e) să se asigure că incidentele în care se susține existența hărțuirii sunt investigate cu maximă seriozitate și raportate în conformitate cu normele legale în vigoare;
- f) să se asigure că angajații conștientizează că vor fi ascultați în situațiile pe care le expun, că nu au constrângeri, de nicio natură, pentru a comunica starea de fapt, precum și că situațiile prezentate sunt confidențiale și analizate cu atenția cuvenită;
- g) să asigure constituirea registrului de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate plângerile/sesizările; registrul va conține număr de înregistrare, faza hărțuirii, soluții identificate;

h) să demareze toate acțiunile necesare pentru ca angajații care se dovedesc vinovați de cazurile confirmate de hărțuire sunt sancționați în conformitate cu prevederile legale și asigură toate măsurile de protecție a victimei.

Art.62 (1) La nivelul Primăriei Sectorului 3 se constituie **Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire** prin act administrativ al Primarului Sectorului 3 al Municipiului București.

(2) La nominalizarea membrilor Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire se va ține seama de:

- a) echilibrul între sexe - reprezentare paritară femei/bărbați, în funcție de specificul domeniului de activitate;
- b) conduita etică și profesională a persoanelor desemnate să facă parte din comisia care va ancheta cazul de hărțuire;
- c) nu pot face parte din comisia de anchetă niciuna dintre persoanele implicate direct sau indirect în evenimentele sesizate și conducătorul unității;
- d) după caz, face parte din comisie reprezentantul sindical/al salariaților;
- e) nevoia de a include persoane cu competențe în domeniu, respectiv expert/tehnician egalitate de șanse;

f) posibilitatea de a introduce în cadrul echipei un expert extern.

(3) Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă, va fi constituită din cel puțin 3 membri titulari și un membru supleant.

(4) Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă va avea un **secretar cu următoarele atribuții**:

a) primirea și înregistrarea plângerilor/sesizărilor în registrul special al comisiei;

b) convocarea comisiei;

c) redactarea proceselor-verbale întocmite în cadrul comisiei;

d) păstrează documentele elaborate/gestionate, atât în format electronic, cât și pe suport hârtie.

(5) Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă va avea următoarele atribuții:

a) asigură informarea oricărui salariat, referitor la politicile și legislația în vigoare;

b) asigură suport și consiliere pentru angajații afectați de un incident de tip hărțuire, situațiile expuse fiind confidențiale și analizate cu atenția cuvenită;

c) participă nemijlocit la soluționarea plângerilor formulate de salariați, în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale;

d) raportează conducătorului instituției/angajatorului toate situațiile de tip hărțuire care îi sunt aduse la cunoștință;

e) cooperează cu angajații în toate situațiile în care aceștia sunt solicitați să furnizeze informații relevante pentru soluționarea unui caz de hărțuire;

f) gestionează procesele de soluționare a plângerilor și/sau a măsurilor disciplinare, împreună cu conducerea instituției/ angajatorului.

Art.63 - Procedura de înregistrare a plângerilor și de soluționare a acestora vor fi reglementate prin Ghidul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă. Aceste proceduri au caracter administrativ.

Art.64 – (1) Orice persoană care, în urma finalizării procedurii de analiză a unei plângeri privind hărțuirea pe criteriul de sex sau hărțuirea morală la locul de muncă, a fost găsită vinovată de astfel de comportamente, poate fi supusă sancțiunilor prevăzute de legislația în materie.

(2) Natura sancțiunilor va depinde de gravitatea și amploarea actelor de hărțuire. Se vor aplica sancțiuni proporționale, pentru a se asigura că incidentele de hărțuire nu sunt tratate ca fiind comportamente normale/tolerabile.

(3) Sancțiunile, conform O.U.G. nr.57/2019 privind Codul administrativ, sunt următoarele:

- a) muștrarea scrisă;

- b) diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni;
- c) diminuarea drepturilor salariale cu 10-15% pe o perioadă de până la un an de zile;
- d) suspendarea dreptului de promovare pe o perioadă de la unu la 3 ani;
- e) retrogradarea într-o funcție publică de nivel inferior, pe o perioadă de până la un an, cu diminuarea corespunzătoare a salariului;
- f) destituirea din funcția publică.

(4) Sancțiunile, conform Legii nr.53/2003 privind Codul muncii, republicată, sunt următoarele:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(5) Sancțiunile aplicabile angajatorului/conducătorului se regăsesc în Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și în Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și se aplică proporțional cu gravitatea faptelor.

CAPITOLUL V

Drepturile și obligațiile instituției și ale salariaților

A. Drepturi și obligații ale instituției

Art.65 – Managementul instituției este asigurat de către Primar, Viceprimari, Administrator public împreună cu aparatul de specialitate format din:

- a) Secretarul General al Sectorului 3;
- b) Conducătorii compartimentelor de specialitate (directori generali, directori generali adjuncți, directori executivi, directori executivi adjuncți, directori adjuncți, directori, șefi servicii),
- c) Personal de execuție.

Art.66 – Primarul în calitate de conducător al aparatului de specialitate are în principal următoarele drepturi:

- a) să stabilească modul de organizare și funcționare al instituției;
- b) să stabilească împreună cu șefii departamentelor, în condițiile legii, atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, Regulamentul Intern, Regulamentul de Organizare și Funcționare și fișele de post;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariați, cu respectarea prevederilor legale;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu, în mod direct sau, după caz, prin șefii departamentelor de specialitate;
- e) să aplice sancțiuni disciplinare corespunzătoare, potrivit legii și prezentului regulament.

Art.67 – Conducerea instituției are datoria să ia toate măsurile necesare pentru asigurarea condițiilor corespunzătoare desfășurării normale a muncii, să asigure un control eficient al îndeplinirii sarcinilor în toate departamentele, să se preocupe de îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă, să organizeze și să sprijine perfecționarea pregătirii profesionale a salariaților.

Art.68 – Primarul direct ori prin intermediul departamentelor de specialitate, în calitate de angajator are, în principal următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă, precizând: riscurile specifice postului, data la care contractul individual de muncă/raportul de serviciu urmează să-și producă efectele, natura contractului individual de muncă, durata concediului de odihnă, condițiile de acordare a preavizului și durata acestuia, salariul de bază și alte elemente constitutive ale salariului, precum și data plății salariului, durata normală a muncii, locul de muncă, atribuțiile și răspunderile fiecăruia;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condiții corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din actele normative în vigoare, din contractul individual de muncă, Acordul/Contractul Colectiv de Muncă încheiate la nivelul Primăriei Sectorului 3;
- d) să plătească salariile înaintea oricăror obligații bănești;
- e) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- f) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților, în afara cazurilor prevăzute de dispozițiile legale;
- g) să prevină orice formă de discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, vârstă, apartenență națională, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, apartenență ori activitate sindicală;
- h) să elibereze la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să numească, sancționeze și să dispună suspendarea, modificarea și încetarea raporturilor de serviciu sau, după caz, a raporturilor de muncă, în condițiile legii, pentru salariații din cadrul aparatului de specialitate;
- j) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru fiecare salariat în parte, în limitele legalității și în conformitate cu atribuțiile de serviciu ale angajaților stabilite prin fișa postului și/sau prin Regulamentul de Organizare și Funcționare al instituției;
- k) să exercite în permanență controlul asupra modului de îndeplinire de către fiecare salariat a sarcinilor sale de serviciu prevăzute în fișa postului;
- l) să asigure respectarea normelor legale privind durata timpului de lucru și a celui de odihnă, precum și condițiile specifice, după caz, privind munca;
- m) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare, a pagubelor materiale produse de salariați;
- n) să garanteze aplicarea tuturor prevederilor legale în materia dreptului muncii și să asigure informarea salariaților despre aceste proceduri;
- o) să asigure condiții și să aprobe organizarea de acțiuni cu efective mărite în uniformă sau ținută civilă pe teritoriul de competență în vederea prevenirii și combaterii faptelor ilicite care intră în competențele poliției locale;
- p) să garanteze asigurarea procedurii de soluționare a cererilor sau reclamațiilor salariaților în conformitate cu prevederile Acordului/Contractului Colectiv de Muncă și a legislației în vigoare.

B. Drepturi și obligații ale salariaților

Art.69 – Salariații Primăriei Sectorului 3 au următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repausul zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la zilele de sărbători legale și la concediul de odihnă anual;
- d) dreptul la demnitate în muncă;



- e) dreptul la opinie;
- f) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- g) dreptul de alegere ori exercitare liberă a profesiei sau activității;
- h) dreptul de angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale conform legislației aplicabile;
- i) dreptul la venituri egale pentru muncă egală;
- j) dreptul la informare și consiliere profesională, programe de inițiere, perfecționare, specializare profesională;
- k) dreptul la promovare la orice nivel ierarhic și profesional în condițiile legii;
- l) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- m) dreptul la măsuri de protecție și asigurări sociale;
- n) drepturi egale pentru femei și bărbați;
- o) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului în muncă;
- p) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- q) dreptul la negociere colectivă prin sindicat sau prin reprezentanții desemnați prin vot secret;
- r) dreptul de a participa la acțiuni colective organizate în condițiile legii.

Art.70 - Obligațiile generale ale salariaților sunt următoarele:

- a) să-și îndeplinească atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- b) să nu aducă atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor cu care intră în contact, prin natura relațiilor de serviciu, salariați ai primăriei sau din afara acesteia;
- c) să respecte întocmai programul de lucru stabilit;
- d) să folosească cu eficiență timpul de lucru și dotările instituției pentru rezolvarea sarcinilor de serviciu specifice postului;
- e) să îndeplinească întocmai și la timp atribuțiile ce îi revin conform fișei postului și a dispozițiilor de serviciu transmise pe cale ierarhică;
- f) să respecte disciplina muncii, ordinea și curățenia la locul de muncă;
- g) să se prezinte la controlul medical de medicina muncii la angajare și periodic, conform programării făcute de Compartimentul Securitate și Sănătate în Muncă;
- h) să nu absenteze nemotivat de la serviciu;
- i) să informeze conducătorul locului de muncă despre orice situație perturbatoare sau generatoare de prejudicii;
- j) să promoveze raporturile colegiale și menținerea comportării corecte în cadrul relațiilor de muncă;
- k) să anunțe conducătorul locului de muncă în situația în care beneficiază de concediu medical, în termen de 24 ore de la apariția situației;
- l) să folosească instalațiile, tehnica de calcul, dotările încredințate la parametrii de funcționare menționați în documentația tehnică și în condiții de deplină siguranță;
- m) să gospodărească cu grijă materiile prime, materialele, combustibilii și energia, înlăturând orice neglijență în păstrarea și administrarea bunurilor materiale;
- n) să se asigure, atunci când este ultima persoană care părăsește încăperea, că toate instalațiile curente din dotare (instalații de alimentare cu apă, instalații electrice, instalații de gaz, etc.) se află în stare de nefuncționare;
- o) să respecte cu strictețe instrucțiunile proprii de securitate și sănătate în muncă, de prevenire a incendiilor sau a oricăror situații care ar putea pune în primejdie coporală sau sănătatea unor persoane și normele de utilizare a echipamentelor de lucru și protecție;
- p) să nu utilizeze echipamentul de lucru sau de protecție, precum și dotările instituției în interes personal;

- q) să fie fidel față de instituție în executarea atribuțiilor de serviciu;
- r) să păstreze confidențialitatea datelor și informațiilor la care are acces în desfășurarea activității;
- s) să răspundă patrimonial, în temeiul normelor și răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse instituției din vina și în legătură cu munca sa;
- t) să aibă o ținută vestimentară decentă în timpul orelor de program, deoarece sunt reprezentanți ai instituției în relația cu persoanele fizice și juridice și au responsabilitatea de a nu prejudicia imaginea acesteia.
- u) să răspundă la apelurile efectuate cu telefonul de serviciu sau, în absența unui dispozitiv asigurat de instituție, pe telefonul personal, în legătură cu atribuțiile de serviciu. Această obligație se aplică în timpul orelor de program, precum și în afara programului de lucru, exclusiv în situații cu caracter excepțional sau deosebit, apărute strict în interesul serviciului, care impun măsuri imediate ce nu suferă amânare;
- v) polițistul local pe lângă prevederile lit.u) mai are obligația de a anunța verbal/scriș părăsirea localității de domiciliu în afara programului, în weekend sau zilele libere;
- w) să utilizeze autoturismele instituției în scopul unei bune desfășurări a activității;
- x) angajații care, potrivit legii, poartă uniformă în exercitarea atribuțiilor specifice funcției pe care o dețin, au obligația să se prezinte la serviciu cu uniforma (îmbrăcăminte+încălțăminte) îngrijită, în concordanță cu anotimpului;
- y) să răspundă de accesarea și utilizarea zilnică a e-mailului de serviciu;
- z) să țină evidența comunicărilor și corespondenței în programul de registratură INFOCET;
- aa) să răspundă de legalitatea și corectitudinea actelor întocmite în baza fișei postului și a dispozițiilor legale;
- bb) să reprezinte și să angajeze structura organizatorică numai în limita atribuțiilor de serviciu și a mandatului care i s-a încredințat de către conducerea instituției;
- cc) obligația de a respecta prevederile cuprinse în prezentul regulamentul intern.

Art.71 – Politica de salarizare.

(1) Plata salariilor se face la data de 10 a fiecărei luni, pentru luna precedentă.

(2) Dacă data zilei de salarii cade într-o sâmbătă sau duminică, plata se va face în ultima zi lucrătoare a săptămânii dinainte de weekend, iar în cazul în care se suprapune cu o sărbătoare legală, plata se face în ultima zi lucrătoare dinaintea zilei de sărbătoare.

Art.72 – Serviciul de permanență al Direcției Generale de Poliție Locală.

(1) Pentru buna desfășurare a activității Direcției Generale de Poliție Locală și având în vedere specificul apartenței la programul de lucru la nivelul acesteia, serviciul de permanență este compus din:

- a) Înlocuitorul la conducerea instituției în afara orelor de program;
- b) Dispecerul de serviciu.

(2) Organizarea serviciului de permanență în Direcția Generală de Poliție Locală se stabilește pe baza planificării lunare la propunerea Directorului General cu aprobarea Primarului Sectorului 3.

(3) Orele efectuate de angajații desemnați în scopul asigurării permanenței pe instituție în condițiile legii, se compensează prin acordarea de timp liber corespunzător în următoarele 60 zile după efectuarea acestora, în așa fel încât să nu perturbe buna desfășurare a activității compartimentelor.

(4) Dacă serviciul de permanență se execută în zilele de weekend sau sărbători legale, orele de muncă efectuate sunt considerate ore suplimentare și se compensează cu timp liber corespunzător.

Art.73 – (1) Înlocuitorul conducerii Direcției Generale de Poliție Locală în afara orelor de program se numește din rândul șefilor de departamente sau a altor cadre pe baza planificării lunare aprobate de directorul general.

(2) Înlocuitorul conducerii Direcției Generale de Poliție Locală se subordonează directorului general al direcției, iar în lipsa acestuia, înlocuitorului.

(3) În afara orelor de program, înlocuitorul conducerii Direcției Generale de Poliție Locală, răspunde de buna desfășurare activității personalului aflat în serviciu și are următoarele atribuții:

- a) Verifică prezența la program a personalului aflat în serviciu;
- b) Asigură instruirea angajaților care intră în serviciu, verifică starea fizică și psihică a acestora, ținuta vestimentară și materialele din dotare;
- c) Verifică starea de curățenie și de ordine a locațiilor instituției;
- d) Execută controale în teren asupra modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu de către personalul aflat în serviciu de patrulare sau de pază a obiectivelor date în competență;
- e) Dispune măsuri de soluționare a cazurilor apărute în teren, pe timpul executării serviciului de permanență;
- f) Discută cu cetățenii care se prezintă la sediul instituției, le primește sesizările și dispune, după caz, măsuri pentru soluționarea acestora;
- g) Aduce la cunoștință conducerii instituției, evenimentele deosebite apărute și măsurile întreprinse pentru soluționarea lor.

(4) Constatările făcute pe timpul executării serviciului de permanență, evenimentele petrecute și măsurile de soluționare a acestora, vor fi menționate în registrul de procese verbale care se prezintă directorului general la ieșirea din serviciu.

(5) Programul de lucru al înlocuitorului la conducerea Direcției Generale de Poliție Locală, în zilele de lucru, este următorul:

- a) de luni până joi de la ora 16⁰⁰ până a doua zi la ora 08⁰⁰,
- b) vinerea de la ora 14⁰⁰ până a doua zi la ora 08⁰⁰,
- c) în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale, de la ora 08⁰⁰ până a doua zi la ora 08⁰⁰.

(6) Timpul de odihnă după executarea serviciului de permanență este cel prevăzut de statutul funcționarului public corespunzător numărului de ore lucrate.

Art.74 – (1) Dispecerul de serviciu este persoana desemnată să preia sesizările de la cetățeni sau alte persoane și să le furnizeze datele și informațiile solicitate de aceștia.

(2) Dispecerul de serviciu are, în principal, următoarele atribuții:

- a) asigură cunoașterea în permanență a situației operative din teritoriul de competență a forțelor aflate în serviciu și alte misiuni;
- b) informează imediat conducerea instituției în legătură cu eventualele evenimente produse, asigurând totodată transmiterea operativă către forțele aflate în dispozitive a dispozițiilor primite de la acestea.
- c) menține legătura permanentă cu dispozitivele de ordine publică aflate în executarea unor activități specifice, asigurând și coordonarea acestora în cazul în care se impune intervenția cu forțe suplimentare;
- d) primește și execută verificări operative la solicitările personalului din teren pe linie de identificări de persoane și mijloace auto;
- e) asigură legătura permanentă cu Poliția, Jandarmeria, I.S.U. sau alte instituții;
- f) alarmează personalul în situațiile dispuse de conducerea instituției;
- g) întocmește zilnic buletinul de evenimente și asigură distribuirea acestuia la instituțiile și persoanele dispuse de conducerea instituției;
- h) execută alte sarcini dispuse de conducerea instituției;
- i) asigura monitorizarea video a zonelor din Sectorul 3 și coordonarea forțelor din dispozitiv pentru intervenția operativă în rezolvarea evenimentelor aparute.
- j) asigura monitorizarea respectării dispozitivului organizat prin sistemul G.P.S.

Art.75 - În exercitarea funcției publice, polițistului local îi este interzis:

- a) să facă parte din partide, formațiuni sau organizații politice ori să desfășoare propagandă în favoarea acestora;
- b) să exprime opinii sau preferințe politice la locul de muncă sau în public;

- c) să participe la mitinguri, demonstrații, procesiuni sau orice alte întruniri cu caracter politic;
- d) să adere la secte, organizații religioase sau la orice alte organizații interzise de lege;
- e) să efectueze, direct sau prin persoane interpuse, activități de comerț ori să participe la administrarea sau conducerea unor operatori economici, cu excepția calității de acționar;
- f) să exercite activități de natură să lezeze onoarea și demnitatea polițistului local sau a instituției din care face parte;
- g) să dețină orice altă funcție publică sau privată pentru care este salarizat, cu excepția funcțiilor didactice din cadrul instituțiilor de învățământ, a activităților de cercetare științifică și creație literar-artistică;
- h) să participe la efectuarea oricărei forme de control în vreo entitate publică sau privată, în cazul în care, direct ori prin intermediari, este implicat sau are interese de natură contrară activității specifice de poliție;
- i) să provoace suferințe fizice sau psihice unor persoane, în scopul obținerii de la acestea ori de la o terță persoană de informații sau mărturisiri;
- j) să primească, să solicite, să accepte, direct sau indirect, ori să facă să i se promită, pentru sine sau pentru alții, în considerarea calității sale oficiale, daruri ori alte avantaje;
- k) să rezolve cereri care nu sunt de competența sa ori care nu i-au fost repartizate de șefii ierarhici sau să intervină pentru soluționarea unor asemenea cereri, în scopurile prevăzute la lit. j);
- l) să colecteze sume de bani de la persoane fizice sau juridice;
- m) să redacteze, să imprime sau să difuzeze materiale ori publicații cu caracter politic, imoral sau ilegal.

Art.76 – (1) În conformitate cu prevederile H.G. nr.1332/2010, în cazul producerii unor evenimente deosebite (tulburarea gravă a ordinii publice, catastrofe naturale, cutremure, incendii de proporții, inundații, explozii, atentate teroriste, etc.), conducătorul poliției locale poate dispune alarmarea totală sau parțială a efectivului direcției.

(2) Alarmarea se face conform planului de alarmare întocmit la nivelul direcției. Angajații se vor prezenta în cel mai scurt timp posibil la locurile de muncă și în baza dispozițiilor primite de la șefii ierarhici, vor acționa pentru limitarea, lichidarea și înlăturarea efectelor acestora, cu excepția cazurilor când nu este posibil.

(3) Conducătorul poliției locale poate dispune alarmarea de exercițiu, care reprezintă activitatea prin care se verifică personalul asupra stadiului de pregătire în vederea trecerii în scurt timp și mod organizat la îndeplinirea activităților specifice. Alarmarea de exercițiu se execută în timpul sau în afara orelor de program și poate fi urmată de exerciții practice pentru rezolvarea unor situații necesare îndeplinirii unor sarcini de serviciu, cu compensarea cu timp liber corespunzător.

Art.77 - Salariații au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea atribuțiilor de serviciu prin:

- a) întrebuițarea unor expresii jignitoare;
- b) dezvăluirea unor aspecte ale vieții private;
- c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

Art.78 - Salariații trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor cetățenilor și să respecte principiul egalității acestora în fața legii și a instituției prin:

- a) promovarea unor soluții similare și identice raportate la aceeași categorie și condiții de fapt;
- b) eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind, naționalitatea, convingerile religioase și politice, stare materială, sănătate, vârstă, sex, etc.
- c) asigurarea unui serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor autorităților și ale instituțiilor publice.

Art.79 - Enumerarea drepturilor și obligațiilor angajatorului și a salariaților nu sunt limitative, ele completându-se de drept cu cele cuprinse în actele normative aplicabile în vigoare.

Art.80 – Angajații au următoarele interdicții:

- a) să nu efectueze în timpul programului de lucru, activități care nu au legătură cu sarcinile de muncă specifice;
- b) să folosească în interes personal bunurile sau capacitățile primăriei;
- c) să înstrăineze oricare bunuri date în folosință sau păstrare;
- d) să părăsească locul de muncă fără aprobarea șefului ierarhic;
- e) să înceteze nejustificat lucrul;
- f) să simuleze boala;
- g) folosirea calității de salariat pentru obținerea de avantaje în scop personal;
- h) să falsifice actele privind diversele evidențe;
- i) să introducă în incinta instituției obiecte sau produse interzise de lege, ori materiale sau produse care ar putea provoca incendii sau explozii, cu excepția celor utilizate în activitatea curentă;
- j) să pretindă/primească de la alți salariați, studenți practicanți sau persoane străine avantaje pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- k) să folosească numele Primăriei Sectorului 3 în scopuri care pot duce la prejudicierea instituției;
- l) să comită sau să incite la orice act care tulbură buna desfășurare a activității instituției;
- m) să nu introducă în instituție unele mărfuri în scopul comercializării acestora;
- n) efectuarea orelor suplimentare fără acordul conducerii;
- o) ieșirea nejustificată din incinta instituției în timpul orelor de program;
- p) folosirea internetului în scopuri personale;
- q) introducerea și utilizarea de jocuri electronice pe calculator precum și orice alt tip de program ce nu folosește muncii;
- r) introducerea în incinta instituției a băuturilor alcoolice, a drogurilor, a substanțelor și medicamentelor ilegale, sau a altor substanțe interzise în timpul programului de lucru, precum și consumul acestora;
- s) răspândirea de informații false la adresa angajaților, șefilor ierarhici și colegilor de muncă; instigarea și menținerea unor stări conflictuale care pot periclita buna desfășurare a activității instituției;
- t) sustragerea, distrugerea sau pierderea documentelor aparținând instituției.

Art.81 – Nerespectarea obligațiilor și interdicțiilor menționate mai sus constituie abatere disciplinară și se sancționează disciplinar, material, civil sau penal, după caz.

C. Reguli generale

Art.82 – Resursele materiale

Resursele materiale aflate la dispoziția angajaților reprezintă bunuri ale Primăriei Sectorului 3 și nu pot fi utilizate în scopuri personale.

Art.83 – Utilizarea autoturismelor de serviciu inscripționate ale instituției și alocate Direcției Generale de Poliției Locală se va face de către departamentul de Logistică conform procedurilor existente și actualizate.

Art.84 – (1) Legitimația de angajat/ delegația de control. Documentul care atestă statutul de angajat al Primăriei Sectorului 3 este legitimația. Pierderea acesteia trebuie anunțată în cel mai scurt timp posibil.



(2) Pierderea legitimației/ delegației de control se anunță în presă. Pentru eliberarea unei noi legitimații/ delegații de control se face pe baza unei solicitări scrise către angajator, la care se atasează o copie după anunțul din ziar, prin care legitimația este declarată nulă.

(3) Delegația de control atestă faptul că angajatul Primăriei Sectorului 3 este împuternicit să efectueze control în conformitate cu legislația în vigoare.

Art.85 – Declarațiile de avere și de interese

(1) Se depun în termen de 30 de zile de la data numirii sau a alegerii în funcție ori de la data începerii activității. Angajații au obligația să completeze și să actualizeze declarațiile de avere și declarațiile de interese anual, cel mai târziu la data de 15 iunie, conform Legii nr. 176/2010.

(2) Angajații sunt obligați să completeze declarațiile de avere și de interese on-line, conform reglementărilor în vigoare.

Art.86 – Date personale

(1) Salariații Primăriei Sectorului 3 au obligația să anunțe în termen de 7 zile și să prezinte documente la Departamentul Resurse Umane, asupra oricărei modificări privind:

- a) adresa și numărul de telefon;
- b) starea civilă;
- c) preschimbarea actului de identitate;
- d) studii sau cursuri de perfecționare absolvite.

Art.87 – Concediul de boală

- (1) În cazul în care angajatul se află în concediu medical, acesta are obligația să anunțe șeful ierarhic în timp de 24 de ore de la data ivirii situației.
- (2) Angajatul are obligația de a prezenta certificatul de concediu medical angajatorului până cel mai târziu la data de 5 a lunii următoare celei pentru care a fost acordat concediul. Certificatul de concediu medical se depune la Registratura Primăriei Sectorului 3.
- (3) Certificatele de concediu medical care se eliberează la o dată ulterioară intervenirii incapacității temporare de muncă, se vor prezenta angajatorului până cel mai târziu la sfârșitul lunii în care s-au eliberat, având viza medicului de familie.
- (4) Pe verso certificatului medical, în chenarul "Observații", superiorul ierarhic al angajatului aflat în incapacitate temporară de muncă are obligația de a semna și data, activitate ce se realizează anterior înregistrării certificatului medical la registratură.
- (5) Abuzul sau falsificarea constituie abatere disciplinară împotriva cărora se aplică măsurile de sancționare corespunzătoare.

Art.88 – Competențe. Competențele (limitele în care salariatul poate lua decizii) sunt cele prevăzute în fișa postului.

Art.89 – Relații de colaborare. Salariatului i se solicită un comportament adecvat, amabil și colegial cu persoanele cu care are relații de colaborare. Acesta va furniza toate informațiile care crede că pot fi obținute în cadrul relațiilor de serviciu, va da dovadă de solicitudine și nu va crea stări conflictuale nedorite.

Art.90 – Relații ierarhice:

- a) personalul de conducere poartă răspunderea pentru buna desfășurare a activității din departamentul pe care îl coordonează.
- b) salariații au obligația să îndeplinească la termen și în condiții bune toate sarcinile din fișa postului și să respecte deciziile conducerii Primăriei Sectorului 3 sau a șefului ierarhic.
- c) în cazul săvârșirii unor abateri sau dacă salariații nu își îndeplinesc atribuțiile, directorii executivi, directorii executivi adjuncți, șefii de servicii au obligația de a aplica dispozițiile capitolului care prevede abaterile disciplinare.

Art.91 – Relațiile cu presa. Dacă salariații sunt contactați de ziariști, aceștia sunt liberi să își exprime opiniile personale, dar nu în numele instituției.

Art.92 - Menținerea ordinii



- a) salariatul are obligația să mențină ordinea și curățenia la locul de muncă și în spațiile de folosință comună.
- b) birourile vor avea în permanență un aspect plăcut și civilizat, atât pe durata programului de lucru, cât și după terminarea acestuia.

Art.93 – Polițiștii locali:

- a) care părăsesc instituția indiferent de motiv, au obligația să restituie de îndată, însemnele, echipamentul de protecție, documentele de legitimare, lucrările și bunurile care le-au fost încredințate în vederea exercitării atribuțiilor de serviciu.
- b) care beneficiază de uniformă gratuită și care părăsesc instituția indiferent de motiv, au obligația de a preda în termen de maxim 10 zile compartimentului tehnic-administrativ, articolele de uniformă care nu au fost folosite, în caz contrar, aceștia vor achita contravaloarea uniformei în raport cu perioada de timp rămasă până la împlinirea termenului de amortizare.
- c) articolele de îmbrăcăminte uzate nu se vor mai preda compartimentului tehnic-administrativ, iar contravaloarea acestora va fi suportată de către angajații care părăsesc instituția indiferent de motiv, în raport cu perioada de timp rămasă până la împlinirea termenului de amortizare.

Art.94 - Polițiștii locali absolvenți ai cursului de formare inițială, care părăsesc instituția la cerere sau din motive imputabile acestora și care au semnat angajamentul de serviciu pentru o perioadă de minim 5 ani, vor restitui și contravaloarea cheltuielilor de școlarizare, proporțional cu perioada rămasă până la expirarea termenului prevăzut în angajamentul de serviciu.

D. Organizarea timpului de muncă și de odihnă

Art.95 – (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 40 ore pe săptămână, repartizate în mod inegal, de regulă în intervalul luni - vineri cu două zile repaus.

- a) Programul de lucru este, de regulă: de Luni până Joi 8⁰⁰ - 16³⁰ și Vineri 8⁰⁰-14⁰⁰, în funcție de specificul activității acesta poate suferi modificări, cu respectarea prevederilor alin.(1).
- b) În conformitate cu prevederile Hotărârea nr. 1255/2022 pentru abrogarea Hotărârii Guvernului nr. 1.723/2004 privind aprobarea Programului de măsuri pentru combaterea birocrăției în activitatea de relații cu publicul, programul de lucru cu publicul se stabilește între orele 8³⁰ - 16³⁰ și într-o zi pe săptămână între orele 8³⁰-18³⁰.
- c) Repausul pentru servirea mesei este de 15 minute și se include în programul de lucru, între orele 12³⁰ – 12⁴⁵.

(2) Programul de lucru pentru personalul din cadrul Direcției Generale de Poliție Locală, poate fi organizat după cum urmează:

- a). de 8 ore/schimb, de luni până duminică, în schimburi, astfel:

- 1. schimbul I - de la 06⁰⁰ -14⁰⁰,
- 2. schimbul II - de la 14⁰⁰ - 22⁰⁰,
- 3. schimbul III - de la 22⁰⁰- 06⁰⁰.

b). de 12 ore/tură, respectiv 12 ore de zi/24 ore repaus, 12 ore de noapte/48 ore repaus (12/24 cu 12/48);

c). programul polițiștilor locali/personalului contractual care efectuează serviciul în posturi fixe, în care programul de funcționare al instituțiilor de interes local a căror pază și monitorizare este asigurată în baza hotărârilor Consiliului Local Sector 3 se desfășoară **doar în zile lucrătoare – schimb de zi**, va fi de 12 ore/zi, cu respectarea prevederilor art.114 alin.(2) Codul Muncii.

(3) În toate cele 3 variante de program se va avea în vedere realizarea normei de lucru din luna respectivă și a repausului necesar refacerii organismului.

(4) Repausul săptămânal pentru personalul operativ care efectuează serviciu în 3 schimburi, 8 ore/schimb, se acordă după efectuarea a două ture consecutive în schimbul III.

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

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

(7) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

(8) Toți angajații au obligația să-și alocă un timp acoperitor pentru transport, astfel încât, la ora de începere a programului de muncă, să poată începe efectiv lucrul.

(9) Conducătorul instituției are dreptul, respectând legislația în vigoare, să modifice programul de lucru al angajaților în funcție de necesitățile instituției.

(10) Repausul pentru servirea mesei a personalului operativ (poliști locali) este de 15 minute, se include în programul de lucru și se va face în funcție de activitățile specifice desfășurate în teren.

(11) Personalul operativ va anunța Dispeceratul pauza de servirea mesei, locația unde se află în acest interval de timp precum și reluarea activității.

(12) Șefii structurilor operative care efectuează în teren controale inopinate sau ordonate, specifice activității, vor întocmi în mod obligatoriu la finalizarea actului de control, rapoarte cu privire la constatările efectuate, rapoarte ce vor fi înaintate șefului ierarhic.

(13) Echipajul verificat are obligația de a menționa în raportul de activitate controlul efectuat asupra sa, precum și persoana care a efectuat controlul/ora și locul.

Art.96 – Conducerea instituției poate stabili programe individualizate de muncă la solicitarea salariatului în cauză.

Art.97 – Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat salariaților, acesta nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Art.98 - Timpul de repaus săptămânal, sărbătorile legale, zilele declarate libere prin Hotărâre a Guvernului României și zilele libere plătite pentru evenimente deosebite, nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

Art.99 – (1) Programarea concediilor de odihnă se face prin grija Departamentului Resurse Umane pe baza propunerilor primite de la compartimentele instituției, astfel încât să se asigure atât bunul mers al activității cât și satisfacerea intereselor salariaților. Concediile de odihnă se acordă pe bază de cerere aprobată de conducerea instituției.

(2) Pentru angajații din departamentele operative, perioadele de concediu de odihnă vor fi stabilite avându-se în vedere să nu se perturbe activitatea departamentului, pe timpul întregului an calendaristic, după ce, în prealabil, angajații au fost consultați și semnează de luare la cunoștință. Șefii departamentelor operative au obligația ca, la stabilirea numărului salariaților pentru fiecare perioadă de concediu de odihnă, să nu depășească un procent de 10% din total efectiv pentru fiecare perioadă de concediu de odihnă.

(3) Primarul Sectorului 3 poate rechema din concediu ori de câte ori trebuințele serviciului o impun. Rechemarea din concediu de odihnă trebuie să se facă numai prin dispoziție scrisă a conducerii instituției, în condițiile legii.

(4) Conducerea instituției poate acorda persoanelor încadrate concedii fără plată la cererea acestora, a căror durată va fi stabilită în raport cu interesele bunei desfășurări a activității și în conformitate cu reglementările în vigoare sub aspectul duratei.

(5) Evidența concediilor de odihnă, medicale, fără plată, pentru creșterea copilului până la doi ani etc. va fi ținută de Direcția Economică.

(6) Durata concediului de odihnă este de 21 – 25 zile lucrătoare, în funcție de vechimea salariatului în muncă. Persoanele cu handicap beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare.



(7) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazurile în care din motive temeinic justificate, acesta nu a putut fi efectuat integral sau parțial, concediul de odihnă cu acordul persoanei în cauză este acordat obligatoriu de către conducerea instituției într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(8) Concediul de odihnă se poate efectua și fracționat la solicitarea salariatului și când interesele serviciului o permit, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 15 zile lucrătoare.

(9) 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. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul plecării definitivă din instituție sau conform reglementărilor în vigoare.

(10) În situația în care, din motive întemeiate, angajatul nu-și poate efectua concediul la data stabilită, șeful de departament va propune spre aprobare reprogramarea concediului de odihnă.

(11) Concediul de odihnă convenit salariaților detașați, se acordă de către unitățile la care au fost detașați, iar, în cazul încetării contractului individual de muncă la unitatea de unde provin, compensația concediului de odihnă se acordă de către instituția de bază.

(12) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește cu 5 zile înaintea plecării în concediu, la solicitarea scrisă a salariatului.

(13) La determinarea indemnizației de concediu de odihnă se va ține cont de reglementările legale existente.

(14) Polițiștii locali/paznicii au obligația de a întocmi și prezenta șefilor de compartimente cererile de concediu până la data de 25 ale lunii pentru luna următoare.

(15) În raport de planificarea anuală a concediilor de odihnă, se admite o abatere de maxim/minim (+/-) 5 zile lucrătoare.

Art.100 – (1) Evidența prezenței la program se face pe baza condicii de prezență de către șeful ierarhic al fiecărui departament.

(2) Salariații sunt obligați să semneze condica de prezență la ora începerii programului și la ora terminării programului de lucru.

(3) Orele prestate în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal sunt considerate ore suplimentare.

(4) Foaia colectivă de prezență lunară și a orelor suplimentare se depune la Direcția Economică până la data de 30 a fiecărei luni, însoțit de certificatul medical dacă este cazul.

(5) Certificatul de concediu medical se depune la sediul instituției până cel târziu la data de 5 a lunii următoare celei pentru care a fost acordat concediul medical.

Art.101 – (1) În cazuri excepționale, când interesele instituției o impun, se pot efectua ore suplimentare, conform reglementărilor legale în vigoare, iar evidența acestora se ține într-un registru, care va cuprinde numele salariatului, data, orele efectuate, scopul, orele compensate cu timp liber, orele plătite precum și aprobarea șefului ierarhic superior.

(2) Orele suplimentare nu pot fi efectuate fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident sau dacă există un volum mare de activități.

(3) Evidența și gestionarea orelor suplimentare pentru personalul operativ (polițiștii locali) se vor ține de șeful fiecărui compartiment.

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

(5) Acordarea de timp liber corespunzător pentru orele suplimentare se face de către șeful compartimentului din care face parte salariatul, în funcție de solicitările personalului din subordine, iar atunci când acest lucru nu este posibil, funcție de cerințele conducerii direcției privind organizarea structurii respective.

(6) Plata muncii se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, 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 sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.

Art.102 – (1) Evidența deplasărilor pe teren a salariaților se va ține într-un registru special de activități care să cuprindă:

- a) numele,
- b) data și ora plecării,
- c) ora întoarcerii,
- d) locul unde se face deplasarea și scopul acesteia.

(2) Acest registru se află la departamentele ale cărui R.O.F. impun deplasările pe teren.

Art.103 - (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) căsătoria unui copil - 3 zile;
- c) nașterea unui copil - 5 zile + 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură;
- d) decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului contractual - 3 zile;
- e) decesul soțului sau al unei rude de până la gradul III a funcționarului public - 3 zile;
- f) control medical anual – 1 zi;
- g) donatorii de sânge - conform legii;

(2) Sărbători legale sunt considerate zile de repaus și sunt acordate conform reglementărilor legale în vigoare;

(3) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, zilele libere acordate 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;

(4) Salariații care au beneficiat de 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, 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.

E. Formarea și perfecționarea pregătirii profesionale

Art.104 - (1) Angajații Primăriei Sectorului 3 au dreptul și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională. La inițiativa ori interesul instituției sau la inițiativa angajatului, cu acordul conducătorului acesteia, salariații pot urma forme de perfecționare profesională în conformitate cu prevederile Codului Administrativ și a Codului Muncii.

(2) Formarea profesională și perfecționarea pregătirii profesionale se va organiza și desfășura în conformitate cu prevederile legale în vigoare. Formarea profesională asigură personalului Primăriei Sectorului 3, dezvoltarea competențelor profesionale, precum și dobândirea de noi competențe.

(3) Formarea profesională are în principal următoarele obiective:

- a) facilitarea integrării sociale a personalului în concordanță cu aspirațiile profesionale și necesitățile instituției;
- b) pregătirea resurselor umane capabile să contribuie la creșterea competitivității forței de muncă;

- c) însușirea unor cunoștințe avansate, metode și procedee moderne, necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;
- d) perfecționarea cunoștințelor teoretice și practice necesare exercitării atribuțiilor funcționale.

Art.105 – (1) Personalul operativ cu atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice și circulația pe drumurile publice este obligat să participe la cursurile de formare inițială, conform Legii poliției locale nr. 155/2010, prezentându-și intenția în termenul prevăzut de lege.

(2) Conducătorii departamentelor cu atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice și circulația pe drumurile publice sunt obligați să întocmească situația personalului din subordine care nu deține certificatul de absolvire a programului de formare inițială a polițiștilor locali, conform Legii poliției locale nr.155/2010 și s-o transmită Serviciului Resurse Umane.

Art.106 - Ședințele de tragere în poligon, care fac parte din Programul anual de pregătire profesională a polițiștilor locali se execută de către personalul operativ care posedă certificat medical pentru atestarea stării de sănătate (aviz port-armă), și se desfășoară conform procedurilor operaționale de lucru privind ședințele de tragere. La finalul fiecărei ședințe de tragere se va face o evaluare individuală.

F. Concedii pentru studii, formare profesională, alte concedii

Art.107 – Funcționarii publici care își continuă studiile în vederea promovării în clasă beneficiază de concediu de studii plătit, în limita a 30 de zile lucrătoare anual, numai în situația în care Primarul Sectorului 3 apreciază că studiile sunt utile instituției.

Art.108 – În conformitate cu prevederile Codului Muncii, salariații încadrați cu contract individual de muncă, au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională, cu sau fără plată.

Art.109 - (1) Salariații au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

- a) susținerea examenului de bacalaureat, a 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) prezentarea 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; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;
- b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație 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) Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1) și (2), pe durate stabilite prin acordul părților.

Art.110 - La cererea motivată a salariaților, conducerea instituției poate acorda concedii fără plată, în condițiile legii.

Art.111 - (1) Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

(2) Concediile fără plată se vor acorda în baza solicitării salariatului având acordul scris al conducătorilor ierarhic superiori.

(3) Solicitarea privind acordarea concediului fără plată va fi depusă la registratura instituției cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de data concediului, salariatul fiind obligat să se intereseze dacă concediul a fost aprobat înainte de începerea acestuia.

CAPITOLUL VI

Răspunderea disciplinară a salariaților

Art.112 – (1) Încălcarea de către salariat a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz.

(2) Încălcarea cu vinovăție de către salariat a îndatoririlor corespunzătoare funcției pe care o deține și a normelor profesionale și civice prevăzute de lege și prezentul Regulament constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea disciplinară a acestuia.

Art.113 – (1) Constituie abatere disciplinară următoarele fapte:

- a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- b) neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;
- c) absența nemotivată de la serviciu;
- d) nerespectarea programului de lucru, neanunțarea, până la ora 10⁰⁰, a șefului ierarhic superior a lipsei de la program precum și părăsirea nemotivată a locului de muncă în interes personal;
- e) intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;
- f) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter, divulgarea către persoane din afara Primăriei Sectorului 3 a unor date privind activitatea instituției, care nu sunt de interes public/nu au caracter public, sau a unor date personale fără acordul acestor persoane;
- g) manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care funcționarul public își desfășoară activitatea;
- h) desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic sau a altor activități care nu au legătură cu atribuțiile din fișa postului;
- i) refuzul nemotivat de a îndeplini atribuțiile de serviciu;
- j) refuzul nemotivat de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, conform prevederilor legale;
- k) încălcarea prevederilor referitoare la îndatoriri și interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii publici, altele decât cele referitoare la conflicte de interese și incompatibilități;
- l) încălcarea prevederilor referitoare la incompatibilități dacă funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestora într-un termen de 15 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate;
- m) încălcarea prevederilor referitoare la conflicte de interese;
- n) alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare în actele normative din domeniul funcției publice și funcționarilor publici sau aplicabile acestora, cum ar fi, dar fără a se limita doar la acestea, prezentarea la serviciu sub influența alcoolului/drogurilor sau consumarea acestora în timpul programului, crearea la locul de muncă a unei atmosfere de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru o persoană sau grup de persoane, falsificarea de documente privind diversele evidențe, scoaterea unor bunuri materiale de la locul de muncă fără forme legale, actele de violență provocate de angajat sau la care acesta participă, violența fizică și de limbaj, hărțuirea sexuală, blocarea căilor de acces la locul de muncă, de evacuare și de intervenție, în caz de incendiu, în sediile Primăriei Sectorului 3, fumatul în spațiile închise de la locul de

muncă, nerespectarea prevederilor prezentului regulament, precum și alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare în actele normative în vigoare.

(2) Constituie, de asemenea, abatere disciplinară, următoarele fapte:

- a) fumatul în locurile nepermise;
- b) refuzul de a se supune aplicării procedurilor privind sănătatea și securitatea în muncă, protecția muncii;
- c) facilitarea introducerii sau distribuirii în unitate a băuturilor alcoolice, substanțe/medicamente al căror efect produc dereglări comportamentale, pentru a fi consumate la locul de muncă;
- d) stabilirea de către salariați, de relații directe cu petenții în vederea soluționării cererilor acestora;
- e) folosirea echipamentului din dotare în alte scopuri decât acelea pentru care a fost destinat;
- f) prezentarea la program sub influența alcoolului sau a substanțelor halucinogene;
- g) introducerea băuturilor alcoolice/substanțelor halucinogene în incinta instituției;
- h) consumul băuturilor alcoolice/substanțe halucinogene în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu;
- i) sustragerea de bunuri materiale aparținând instituției;
- j) sustragerea, distrugerea sau pierderea documentelor de serviciu;
- k) exprimarea în public de aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea desfășurată în cadrul instituției, cu politicile sau strategiile acesteia;
- l) nerespectarea procedurilor de lucru aprobate la nivelul instituției;
- m) efectuarea de aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care instituția are calitate de parte;
- n) dezvăluirea de informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege, dacă nu sunt abilitați în acest sens;
- o) dezvăluirea informațiilor la care au acces în exercitarea funcției publice și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției, ale angajaților acesteia precum și ale altor persoane fizice sau juridice;
- p) acordarea de asistență sau consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului, Primăriei Sectorului 3 sau instituțiilor aflate în subordinea Consiliului Local Sector 3 și societăților la care Sectorul 3 este asociat;
- q) prezentarea la serviciu în uniformă necorespunzătoare, incompletă, indecentă;
- r) răspândirea de informații false la adresa angajaților, șefilor ierarhici și colegilor de muncă; instigarea și menținerea unor stări conflictuale care pot periclita buna desfășurare a activității instituției;
- s) desfășurarea acțiunilor de orice fel care să dăuneze imaginii instituției ori să lezeze interesele acesteia prin însușirea de folease materiale (bani, obiecte etc), ori de obținerea unor avantaje în interes personal;
- t) încălcarea oricăror obligații prevăzute de prezentul regulament intern.
- u) alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare în actele normative din domeniul funcției publice și funcționarilor publici.

(2) Constituie abateri disciplinare conform Legii nr.155/2010 următoarele fapte:

- a) încredințarea armei din dotare altei persoane;
- b) întreprinderea de acțiuni care nu au legătură cu îndeplinirea îndatoririlor de serviciu;
- c) încredințarea fără aprobarea superiorului ierarhic a pazei postului unei alte persoane;
- d) părăsirea postului înainte de ora stabilită prin consemn sau înainte de a fi schimbat, atunci când serviciul de pază se execută pe mai multe schimburi;

A. Comisia de disciplină

Art.114 – (1) Abaterile de la prezentul Regulament săvârșite de salariați atrag răspunderea corespunzătoare din partea acestora. Constatarea, cercetarea, aplicarea și contestarea sancțiunilor disciplinare se face, potrivit prevederilor Anexei nr.7 din O.U.G nr.57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare, Legii nr.53/2003 (r1) – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, după caz.

(2) Activitatea comisiilor de disciplină are la bază următoarele principii:

- a) prezumția de nevinovăție, conform căruia se prezumă că salariatul este nevinovat atâta timp cât vinovăția sa nu a fost dovedită;
- b) garantarea dreptului la apărare, conform căruia se recunoaște dreptul salariatului de a fi audiat, de a prezenta dovezi în apărarea sa și de a fi asistat de un apărător;
- c) celeritatea procedurii, care presupune obligația comisiei de disciplină de a proceda fără întârziere la soluționarea cauzei, cu respectarea drepturilor persoanelor implicate și a regulilor prevăzute de lege;
- d) contradictorialitatea, care presupune asigurarea posibilității persoanelor aflate pe poziții divergente de a se exprima cu privire la orice act sau fapt care are legătură cu abaterea disciplinară pentru care a fost sesizată comisia de disciplină;
- e) proporționalitatea, conform căruia trebuie respectat un raport corect între gravitatea abaterii disciplinare, circumstanțele săvârșirii acesteia și sancțiunea disciplinară propusă să fie aplicată;
- f) legalitatea sancțiunii, conform căruia comisia de disciplină nu poate propune decât sancțiunile disciplinare prevăzute de lege;
- g) unicitatea sancțiunii, conform căruia pentru o abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune disciplinară.

Art.115 - Comisia de disciplină are următoarele atribuții principale:

- a) cercetează abaterile disciplinare pentru care a fost sesizată;
- b) propune sancțiunile disciplinare dacă este cazul;
- c) întocmește rapoarte cu privire la fiecare cauză pentru care a fost sesizat conducătorul instituției pentru a putea fi aduse la cunoștință Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

Art.116 - Comisia de disciplină poate fi sesizată de către:

- a) conducătorul instituției;
- b) șeful compartimentului în cadrul căruia își desfășoară activitatea salariatul a cărui faptă este sesizată;
- c) orice altă persoană care se consideră vătămată de fapta unui alt salariat.

Art.117 – (1) Comisia de disciplină poate fi sesizată de orice persoană care se consideră vătămată prin fapta unui salariat.

(2) Sesizarea se face în scris în termen de maximum 1 an și 6 luni de la data săvârșirii faptei care constituie abatere disciplinară și trebuie să cuprindă:

- a) numele, prenumele, domiciliul sau, după caz, locul de muncă și funcția deținută de persoana care a formulat sesizarea ori denumirea și sediul persoanei juridice, precum și numele și funcția reprezentantului legal;
- b) numele și prenumele salariatului a cărui faptă este sesizată ca abatere disciplinară și denumirea autorității sau a instituției publice în care își desfășoară activitatea;
- c) descrierea faptei care constituie obiectul sesizării și data săvârșirii acesteia;
- d) prezentarea dovezilor pe care se sprijină sesizarea;
- e) adresa de corespondență, dacă este alta decât cea prevăzută la lit. a);
- f) data;
- g) semnătura.

(3) În situația în care persoana care formulează sesizarea nu cunoaște informațiile prevăzute la alin. (2) lit. b), sesizarea poate să cuprindă alte elemente de identificare a funcționarului public ale cărui fapte sunt sesizate ca abateri disciplinare.

(4) Sesizarea se depune la registratura instituției. Sesizarea se transmite secretarului comisiei de disciplină în termen de maximum 3 zile lucrătoare.

(5) Sesizarea se înregistrează de secretarul comisiei de disciplină și se înaintează președintelui comisiei de disciplină în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la data înregistrării.

Art.118 - (1) Sancțiunea disciplinară, cu excepția avertismentului scris/mustrarea scrisă, nu poate fi aplicată decât după cercetarea prealabilă a faptei imputate și după audierea salariatului.

(2) Audierea salariatului trebuie consemnată în scris, sub sancțiunea nulității.

(3) Refuzul salariatului de a se prezenta la audiere sau de a semna o declarație privitoare la abaterile imputate se consemnează într-un proces-verbal.

1. Comisia de disciplină - funcția publică

Art.119 – (1) Președintele comisiei va dispune, prin adresă, convocarea membrilor comisiei, cu cel puțin 5 zile înaintea datei programate a primei ședințe, precizându-se locul, data, ora întîrvederii. Ședințele sunt consemnate într-un proces verbal de ședință.

(2) Prima ședință a comisiei de disciplină se desfășoară pentru:

- a) verificarea respectării termenului de depunere a sesizării;
- b) identificarea obiectului sesizării și stabilirea competenței de soluționare;
- c) verificarea elementelor constitutive ale sesizării.

(3) Sesizarea se clasează, întocmindu-se în acest sens un raport, dacă:

- a) nu a fost depusă în termenul prevăzut de lege;
- b) nu conține elementele constitutive prevăzute de lege sau salariatul nu poate fi identificat pe baza elementelor furnizate;
- c) privește același salariat și aceeași faptă săvârșită în aceleași circumstanțe pentru care s-a desfășurat procedura de cercetare administrativă și s-a propus aplicarea unei sancțiuni disciplinare sau clasarea sesizării.

(4) În situația în care obiectul sesizării nu se circumscrie sferei legale de competență a comisiei de disciplină, aceasta transmite sesizarea comisiei de disciplină competente și comunică persoanei care a formulat sesizarea declinarea competenței. Comunicarea se face printr-o adresă semnată de președinte și de ceilalți membri ai comisiei de disciplină, precum și de secretarul acesteia.

(5) Dacă există mai multe sesizări cu același obiect, împotriva aceluiași salariat, acestea se conexează.

(6) Comisia de disciplină începe procedura de cercetare administrativă pentru sesizările care nu au fost clasate în condițiile prevăzute la alin. (2). Președintele comisiei de disciplină stabilește data și locul desfășurării următoarei ședințe și dispune convocarea membrilor, a salariatului a cărui faptă a fost sesizată, precum și a persoanei care a formulat sesizarea.

(7) Pe parcursul cercetării administrative, ședințele comisiei de disciplină, sunt publice numai la solicitarea sau cu acordul scris al funcționarului public a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară.

(8) Persoana care a formulat sesizarea și funcționarul public a cărui faptă a fost sesizată pot participa la cercetarea administrativă personal sau pot fi asistate ori reprezentate de avocați, în condițiile prevăzute de lege.

Art.120 - În termen de 5 zile lucrătoare de la data finalizării procedurii cercetării administrative comisia de disciplină întocmește un raport cu privire la sesizarea în cauză.

Art.121 - (1) Propunerea privind sancțiunea disciplinară aplicabilă sau, după caz, propunerea de clasare a sesizării se formulează pe baza majorității de voturi. Membrul comisiei care are o altă

păreră va redacta și va semna opinia separată, cu prezentarea considerentelor pe care aceasta se sprijină.

(2) Raportul comisiei de disciplină se aduce la cunoștința persoanei care are competența legală de aplicare a sancțiunii disciplinare, persoanei care a formulat sesizarea și funcționarului public a cărui faptă a fost sesizată.

Art.122 - (1) În termen de 10 zile calendaristice de la data primirii raportului comisiei de disciplină, persoana care are competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară va emite actul administrativ de sancționare.

(2) În cazul în care persoana care are competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară aplică o altă sancțiune decât cea propusă de comisia de disciplină, are obligația de a motiva această decizie.

Art.123 - (1) Actul administrativ de sancționare se comunică în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la emitere:

- a) compartimentelor cu atribuții în domeniul resurselor umane din cadrul instituției în cadrul căreia își desfășoară activitatea funcționarul public a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară;
- b) comisiei de disciplină care a elaborat și transmis raportul;
- c) funcționarului public a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară;
- d) persoanei care a formulat sesizarea.

Art.124 - Funcționarul public nemulțumit de sancțiunea disciplinară aplicată o poate contesta, în condițiile legii, la instanța de contencios administrativ competentă.

2. Comisia de disciplină - funcția contractuală

Art.125 - (1) Pentru cercetarea abaterilor disciplinare ale salariaților încadrați cu contract individual de muncă în cadrul aparatului de specialitate al Primarului, angajatorul numește o comisie de cercetare disciplinară, formată din 3 membri, pentru fiecare cauză în parte.

Art.126 - (1) Președintele comisiei va dispune, prin adresă, convocarea membrilor comisiei și a părților implicate, cu cel puțin 5 zile înaintea datei programate, precizându-se locul, data, ora întrevăderii. Ședințele sunt consemnate într-un proces verbal de ședință.

(2) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută, fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(3) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Art.127 - În termen de 5 zile lucrătoare de la data finalizării procedurii cercetării administrative comisia de disciplină întocmește un raport cu privire la sesizarea în cauză.

Art.128 - (1) Propunerea privind sancțiunea disciplinară aplicabilă sau, după caz, propunerea de clasare a sesizării se formulează pe baza majorității de voturi. Membrul comisiei care are o altă păreră va redacta și va semna opinia separată, cu prezentarea considerentelor pe care aceasta se sprijină.

(2) Raportul comisiei de disciplină se aduce la cunoștința persoanei care are competența legală de aplicare a sancțiunii disciplinare, persoanei care a formulat sesizarea și salariatul contractual a cărui faptă a fost sesizată.

Art.129 - (1) În termen de 10 zile calendaristice de la data primirii raportului comisiei de disciplină, persoana care are competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară va emite actul administrativ de sancționare.

(2) În cazul în care persoana care are competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară aplică o altă sancțiune decât cea propusă de comisia de disciplină, are obligația de a motiva această decizie.

Art.130 - Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o dispoziția emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Art.131 – (1) Dispoziția de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

(2) Comunicarea se predă personal salariatului contractual, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

(3) Dispoziția de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

3. Sancțiuni disciplinare

Art.132 - (1) Încălcarea cu vinovăție de către un salariat – funcționar public, indiferent de funcția pe care o ocupă, a îndatoririlor de serviciu, inclusiv a normelor de comportare constituie abatere disciplinară, și se sancționează după caz cu:

- a) mustrarea scrisă;
- b) diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni;
- c) diminuarea drepturilor salariale cu 10-15% pe o perioadă de până la un an de zile;
- d) suspendarea dreptului de promovare pe o perioadă de la unu la 3 ani;
- e) retrogradarea într-o funcție publică de nivel inferior, pe o perioadă de până la un an, cu diminuarea corespunzătoare a salariului;
- f) destituirea din funcția publică.

Art.133 - Încălcarea cu vinovăție de către un salariat – contractual, indiferent de funcția pe care o ocupă, a îndatoririlor de serviciu, inclusiv a normelor de comportare constituie abatere disciplinară, și se sancționează după caz cu:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Art.134 - La individualizarea sancțiunii se va ține seama de:

- a) cauzele și gravitatea abaterii disciplinare,
 - b) împrejurările în care aceasta a fost săvârșită,
 - c) gradul de vinovăție și consecințele abaterii,
 - d) comportarea generală în serviciu a salariatului,
 - e) precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni disciplinare care nu au fost rulate.
- fi aplicată.

Art.135 – (1) Sancțiunile disciplinare aplicate salariaților (funcționari publici) se radiază, de drept, după cum urmează:

- a) în termen de 6 luni de la aplicare, sancțiunea disciplinară “mustrare scrisă”;
- b) la expirarea termenului pentru care au fost aplicate, sancțiunile disciplinare:
 - diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni;
 - diminuarea drepturilor salariale cu 10-15% pe o perioadă de până la un an de zile;

- suspendarea dreptului de promovare pe o perioadă de la unu la 3 ani;
 - c) în termen de 3 ani de la aplicare, sancțiunea - destituirea din funcția publică;
 - d) de la data comunicării hotărârii judecătorești definitive prin care s-a anulat actul administrativ de sancționare disciplinară a funcționarului public.
- (2) Radierea sancțiunilor disciplinare prevăzute la alin. (1) lit. a)-c) se constată prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice.
- Art.136** - Sancțiunile disciplinare aplicate salariaților (contractuali) se radiază, de drept, în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen.

Art.137 - Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin act administrativ al conducătorului, emisă în formă scrisă.

Art.138 - (1) În cazul unor abateri de la normele de conduită profesionale și civice care sunt de o gravitate redusă și care nu au produs consecințe sau au produs consecințe reduse, fără a avea efecte asupra serviciului public oferit cetățenilor, la propunerea șefului ierarhic, salariatul poate fi notificat cu privire la abaterile săvârșite.

(2) Notificarea nu constituie act administrativ în sensul Legii contenciosului administrativ nr.554/2004. Notificarea constituie un acte de informare a salariatului cu privire la abaterile de la normele de conduită profesionale și civice săvârșite, urmată de o atenționare cu privire la consecințele care pot exista în situația repetării unor astfel de abateri.

(3) Notificare va fi întocmită de către șeful ierarhic al salariatului și va fi contrasemnată de superiorul ierarhic al celui dintâi.

(4) Notificarea se întocmește în termen de maxim 5 (cinci) zile lucrătoare de la data constatării abaterii și va fi comunicată salariatului pentru luarea la cunoștință, pe bază de semnătură de primire.

Art.139 - (1) Răspunderea contravențională a salariaților se angajează în cazul în care aceștia au săvârșit o contravenție în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

(2) Împotriva procesului-verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii salariaților, aceștia se pot adresa cu plângere la judecătoria în a cărei circumscripție își are sediul instituția publică în care este numit salariatul sancționat.

Art.140 - Răspunderea civilă a salariatului se angajează:

- a) pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului instituției publice în care funcționează;
- b) pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit;
- c) pentru daunele plătite de instituția publică, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Art.141 - (1) Repararea pagubelor aduse instituției publice în situațiile prevăzute la art.136 lit. a) și b) se dispune prin emiterea de către conducătorul instituției publice a unei dispoziții de imputare, în termen de 30 de zile de la constatarea pagubei, sau, după caz, prin asumarea unui angajament de plată, iar în situația prevăzută la lit. c) a aceluiași articol, pe baza hotărârii judecătorești definitive și irevocabile.

(2) Împotriva dispoziției de imputare salariatul în cauză se poate adresa instanței de contencios administrativ.

(3) Dreptul conducătorului instituției publice de a emite dispoziția de imputare se prescrie în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

(4) Suma stabilită prin dispoziția de imputare se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin salariatului.

(5) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

(6) În cazul în care contractul individual de muncă/raportul de serviciu încetează înainte ca salariatul să-l fi despăgubit pe angajator, suma se recuperează de la noul angajator al salariatului, pe baza titlului executoriu transmis de către angajatorul păgubit.

(7) Dacă persoana în cauză nu s-a reîncadrat în muncă sau prejudiciul nu a fost recuperat în termen de 3 ani de la prima rată de reținere, recuperarea sumei datorate se face conform prevederilor Codului de procedură civilă.

Art.142 - (1) Răspunderea salariatului pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu atribuțiile funcției publice pe care o ocupă se angajează potrivit legii penale.

(2) În cazul în care în urma sesizării parchetului sau a organului de cercetare penală s-a dispus începerea urmăririi penale, conducătorul instituției publice va lua măsura de suspendare a salariatului din funcția publică pe care o deține.

(3) Suspendarea din funcție operează și în cazul în care s-a dispus începerea urmăririi penale împotriva salariatului care a săvârșit o infracțiune de natură să îl facă incompatibil cu funcția publică pe care o ocupă.

(4) Dacă parchetul dispune scoaterea de sub urmărire penală ori încetarea urmăririi penale, precum și în cazul în care instanța judecătorească dispune achitarea sau încetarea procesului penal, suspendarea din funcție încetează iar salariatul va fi reîncadrat în funcția deținută și îi vor fi achitate drepturile salariale aferente perioadei de suspendare.

B. Comisia Paritară

Art.143 - În cadrul Primăriei Sectorului 3 funcționează o Comisie Paritară care participă la stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii salariaților instituției în timpul exercitării atribuțiilor lor.

Art.144 - Comisia Paritară este consultată în următoarele situații:

- a) la stabilirea măsurilor de îmbunătățire a activității autorităților și instituțiilor publice pentru care sunt constituite;
- b) la stabilirea oricăror măsuri privind pregătirea profesională a funcționarilor publici, dacă costurile acestora sunt suportate din fonduri bugetare;
- c) la stabilirea programului de lucru de către conducătorul autorității sau instituției publice;
- d) alte situații prevăzute de lege.

Art.145 - (1) În exercitarea atribuțiilor, comisiile paritare emit avize consultative.

(2) Comisiile paritare urmăresc permanent realizarea acordurilor stabilite între sindicatele reprezentative sau reprezentanții funcționarilor publici cu autoritățile sau instituțiile publice.

(3) Comisia Paritară întocmește rapoarte trimestriale cu privire la respectarea prevederilor acordurilor încheiate în condițiile legii, pe care le comunică conducerii autorității sau instituției publice, precum și conducerii sindicatelor reprezentative ale funcționarilor publici.

CAPITOLUL VII

Criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților

Art.146 – (1) Funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul Primăriei Sectorului 3, li se aplică procedura și criteriile de evaluare stabilite de legislația în vigoare și a normelor interne existente la nivelul instituției.



CAPITOLUL VIII

Dispoziții specifice aplicabile Direcției Generale de Poliție Locală

Prezența la lucru

Art.147 (1) Personalul Direcției Generale de Poliție Locală are obligația ca la începerea programului de lucru precum și la terminarea programului de lucru să valideze cartela de acces în clădirea unde își desfășoară activitatea direcția, cu excepția cazurilor în care, pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, la începerea programului și/sau la terminarea programului nu se află în clădire și care au obligația validării cartelei de acces la intrarea și/sau părăsirea clădirii, dacă aceștia mai ajung la sediul direcției, în timpul programului de lucru.

(2). Polițiștii locali și paznicii vor semna în buletinul posturilor / în condica de prezență atât la intrarea cât și la ieșirea în/din serviciu. Aceștia au obligația de a se prezenta la serviciu pentru instructaj cu 15 minute înaintea începerii programului de lucru. Deplasarea pe zonele de competență se va face în maxim 15 minute de la terminarea instructajului iar retragerea/revenirea la sediul instituției va fi efectuată cu 15 minute înainte de terminarea programului de lucru.

(3) În situații deosebite, când nu se respectă intervalele orare stabilite la alineatul precedent, polițiștii locali vor anunța de îndată Dispeceratul și/sau șeful ierarhic.

(4) Polițiștii locali au obligativitatea ca la intrarea în serviciu să semneze procesul verbal de instructaj, precum și să semneze de luare la cunoștință despre orice alte documente în legătură cu serviciul.

(5) Orice părăsire a zonei de competență, stabilită prin situația operativă zilnică, va fi efectuată numai după anunțarea în prealabil a dispecerului de serviciu și/sau a șefului ierarhic, cu menționarea motivului.

(6). În cazul întârzierilor sau a lipsurilor de la program șeful ierarhic va lua măsurile ce se impun în astfel de cazuri.

(7). Evidența deplasărilor pe teren a salariaților Direcției Generale de Poliție Locală se va ține într-un registru special ce se află la secretariatul directorului general.

(8). Învoirile pentru nevoi personale se pot acorda în limita a maximum 2 ore/zi cu aprobarea șefului ierarhic și se va ține într-un registru special ce se află la secretariatul directorului general. Numărul total de ore învoite într-o lună nu poate depăși 8 ore.

(9). În cazul în care întârzierea sau absența s-au datorat unor situații neprevăzute sau unor motive independente de voința angajatului (boală, accident, etc.), salariatul Direcției Generale de Poliție Locală are obligația de a informa în maximum 24 ore instituția, cu excepția cazurilor în care acest lucru nu este posibil.

(10). Fiecare polițist local are o agendă de lucru, numerotată și înregistrată. Polițiștii locali au obligația să predea agenda de lucru la momentul în care aceasta este complet utilizată.

(11). Polițiștii locali au obligația să predea la ieșirea din schimb procesele verbale de constatare, de constatare și sancționare contravențională și alte documente specifice activității desfășurate întocmite în timpul programului de lucru, cu mențiunea că se vor preda toate exemplarele (exemplar alb, roz dacă este cazul, verde) persoanei desemnată în cadrul compartimentului cu gestionarea documentelor specifice activității.

(12). Este interzisă luarea acasă a oricăror documente de serviciu, fără aprobarea superiorului ierarhic.

(13). Răspunderea pentru pierderea, distrugerea, degradarea sau publicarea documentelor de serviciu/conținutului documentelor de serviciu, revine persoanei care se face vinovată în acest sens.

(14). La finalizarea programului de lucru, personalul Direcției Generale de Poliție Locală are obligația de a întocmi raport de activitate. Pentru personalul operativ, modelul raportului de activitate este cel stabilit de conducerea direcției, implementat în platforma DISPECERAT, alături de celelalte tipizate.

Dispoziții privind accesul în zona de monitorizare video

Art.148. (1) Pe durata serviciului, polițiștilor locali care desfășoară activități de monitorizare video în cadrul dispeceratului, le este interzisă folosirea oricăror dispozitive mobile personale. La intrarea în serviciu, vor fi depuse într-o cutie setate pe modul silențios, de unde pot fi recuperate la terminarea programului de lucru. Folosirea acestor dispozitive este permisă doar o dată la un interval de două ore sau în cazuri urgente, și numai în afara spațiului tehnic;

(2). Accesul la sistemele de monitorizare video se va efectua numai în baza contului de utilizator alocat fiecărui polițist local de către administratorii sistemelor;

(3). Orice prelucrare de date rezultate din activitatea de monitorizare video prin acțiuni de vizualizare, extragere, stocare, arhivare sau predare imagini video, se efectuează cu bună-credință și în conformitate cu prevederile legale în vigoare;

(4). Datele cu caracter personal ce fac obiectul prelucrării trebuie să fie adecvate, pertinente și neexcesive prin raportarea la scopul pentru care au fost vizate, colectate sau solicitate în vederea prelucrării;

(5). Orice solicitare de monitorizare video care ar putea aduce atingere drepturilor persoanelor fizice la viață intimă, familială și privată, va fi adusă de îndată la cunoștința conducerii instituției. Excepție fac situațiile în care sunt puse în pericol viața, integritatea fizică sau sănătatea persoanelor vizate ori a altor persoane amenințate;

(6). Este interzisă prelucrarea de date cu caracter personal rezultate din activitatea de monitorizare video, prin alte mijloace decât cele din dotarea serviciului sau acceptate de personalul tehnic care asigură mentenanța sistemelor video;

(7). Înainte de utilizarea oricărui tip de suport, folosit pentru stocarea imaginilor video, acesta se verifică în mod obligatoriu prin scanare cu ajutorul unui calculator care nu este conectat la sistemele video;

(8). Este interzis accesul persoanelor neautorizate de către operatorul de date cu caracter personal, în spațiul tehnic al serviciului, iar persoanele cărora le-a fost permis accesul de către conducerea instituției, vor fi însoțite permanent de către polițiștii locali pe toată durata șederii în spațiul tehnic. Durata de staționare a persoanelor acceptate în spațiul tehnic nu trebuie să fie mai mare de 15 minute/vizită, iar dispozitivele mobile personale aflate asupra lor, să fie setate pe modul silențios;

(9). Orice prelucrare de date efectuată în mod defectuos ce a avut drept consecințe blocarea, ștergerea sau distrugerea datelor, precum și orice prelucrare prin care s-a produs în mod voit sau accidental dezvăluirea, transmiterea ori diseminarea datelor cu caracter personal rezultate din activitatea de monitorizare video, vor fi aduse de îndată la cunoștința conducerii instituției.

(10). Încălcarea cu vinovăție de către polițiștii locali, a regulilor privind prelucrarea datelor rezultate din activitatea de monitorizare video și dispecerat, constituie abatere și atrage răspunderea disciplinară, civilă sau penală, după caz.

(11). Cheile de rezervă de la birouri se păstrează la Serviciul Dispecerat Operațional, la panoul special amenajat în acest scop. Acestea vor fi folosite în afara orelor de program numai de personalul care lucrează în acea încăpere, de alți angajați ai direcției, dar numai cu aprobarea șefilor ierarhici sau pentru înlăturarea efectelor unor situații deosebite (incendii, inundații, etc.). Aceste cazuri se vor menționa într-un proces-verbal de predare—primire, în care se va menționa motivul care a necesitat folosirea cheilor de rezervă.

(12). Este interzisă folosirea cheilor de rezervă de alte persoane în afara cazurilor menționate în alineatul precedent.

Obligații privind disciplina și ținuta de serviciu

Art.149 (1) Personalul Direcției Generale de Poliție Locală care, potrivit legii, poartă uniformă în exercitarea atribuțiilor specifice funcției pe care o dețin, au obligația să se prezinte la serviciu cu uniforma (îmbrăcăminte+încălțăminte) îngrijită, completă, în concordanță cu anotimpul. Obligatoriu vor avea la vedere însemnele distinctive, epoleții și insigna cu numărul matricol.

(2). Ținuta de vară este compusă din: pantofi de vară, pantalon de vară, tricou negru cu guler/cămașa de vară cu mânecă scurtă cu sau fără cravată, cascheta de vară/pălăria de vară/șepcuta de vară. Peste tricoul negru nu se poartă scurta de vânt/scurta îmblănită sau sacoul de vară/iarnă sau pelerina de ploaie.

(3). Ținuta de primăvară/toamnă este compusă din: pantofi de vară/toamnă, pantalon de vară/iarnă, cămașa cu mânecă scurtă/lungă cu cravată, scurta de vânt/sacou/pelerină ploaie, cascheta de vară/iarnă/pălăria de vară/iarnă/șepcuta.

(4) Ținuta de iarnă este compusă din: pantofi iarnă/bocanci/cizme, pantalon de iarnă, cămașa cu mânecă lungă cu cravată, pulover, (scurta de vânt/sacou iarnă), scurta de iarnă (pelerina de ploaie), căciula de iarnă.

(5). Articolele care compun uniforma vor fi purtate în conformitate cu prevederile anexei 2 la HG nr. 1332/2010 privind aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, iar purtarea cravatei este obligatorie la haină/sacou, scurta de vânt, scurtă îmblănită și pelerina de ploaie.

(6). În exercitarea atribuțiilor de serviciu, personalul Direcției Generale de Poliție Locală care, potrivit legii, poartă uniformă, are obligația să poarte caschetă/pălărie/șăpcuță cu cozoroc/căciulă, precum și mijloace specifice de protecție din dotare, care vor fi prinse pe cenură în următoarea ordine, de la dreapta la stânga: toc-pistol, port-spray, port-carnet, port-cătuțe, lanternă, stație și tomfă.

(7) La întarea în serviciu polițiștii locali vor prelua de la persoanele desemnate din cadrul compartimentului, materialele de protecție din dotarea polițistului local, care vor fi menționate în procesul verbal de materiale și le vor avea asupra lor pe timpul exercitării atribuțiilor de serviciu.

(8) Având în vedere specificul activităților operative desfășurate în teren, anumite situații impun portul ținutei civile de către polițiștii aflați în serviciu pentru eficientizarea acțiunilor întreprinse. În aceste condiții, este necesar ca ținuta civilă a polițiștilor locali aflați în serviciu, care intră în contact nemijlocit cu cetățenii, să fie una decentă, pentru a nu exista situații în care, după declinarea identității și autorității publice din care fac parte, să creeze prejudiciu de imagine Primăriei Sectorului 3.

(9) Ținuta civilă trebuie să fie decentă, curată și îngrijită, corespunzătoare anotimpului, adaptată aspectului fizic al celui care o poartă. Nu se vor folosi în alcătuirea ținutei articole destinate antrenamentelor sportive, treninguri, tricouri de antrenament inscripționate cu numere, nume/denumiri sau din materiale transparente. De asemenea, nu se vor folosi articole de vestimentație în culori stridente, care au imprimate caractere supradimensionate, sigla producătorului sau alte sigle/cuvinte (obscene, chiar și în altă limbă), articole vestimentare cu porțiuni decupate (aici se vor include și pantalonii scurți).

(10) Este permisă folosirea articolelor vestimentare din materiale tip jeans, însă fără ca acestea să conțină porțiuni decupate, rupte și/sau imprimate supradimensionat.

(11) Încălțăminte este de preferat să fie comodă, adaptată anotimpului, fără a se folosi articole din această categorie cu tocuri mai înalte de 5 cm sau sandale.

(12) În ceea ce privește folosirea accesoriilor și bijuteriilor se recomandă prudența și simplitatea.

(13) Aspectul polițistului local trebuie să fie îngrijit, fără elemente care să denote o igienă precară. Polițiștii locali de sex masculin vor fi bărbieriți corespunzător sau cu barba/mustața îngrijite, iar doamnele/domnișoarele polițist local vor purta coafura și manichiura îngrijite fără a fi vopsite în culori stridente.

(14) Insigna de serviciu se va afișa la vedere, fără ca vizualizarea acesteia să fie obstrucționată de obiectele vestimentare, bijuterii sau accesorii.

Obligații privind utilizarea autovehiculelor de serviciu

Art.150 (1). Autoturismele autorității publice nu pot fi folosite în scopuri personale. Acestea vor deservi doar interesele direcției în scopul unei bune desfășurări a activității acesteia.

(2). Personalul Direcției Generale de Poliție Locală care are carnet de conducere categoria A și/sau B, vechime de cel puțin un an de la obținerea permisului de conducere și are în fișa postului atribuții de conducere a autovehiculelor de serviciu, nu poate refuza să conducă autovehicule pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, decât dacă există motive temeinice justificative și dovedite cu înscrisuri.

(3). Predarea autoturismului din dotarea instituției se face obligatoriu pe baza unui proces verbal de predare-primire către schimbul care intră în tură sau, în lipsa acestuia, către șeful compartimentului. La încheierea procesului-verbal de predare-primire este obligatoriu ca semnatarii acestuia să verifice împreună starea autoturismului.

(4) Pentru orice constatări ulterioare referitoare la starea tehnică a autoturismului, care nu au fost menționate în scris în procesul verbal de predare primire și nu au fost raportate, vor fi direct răspunzători.

(5). Personalul Direcției Generale de Poliție Locală care utilizează autoturismele de serviciu are obligația de a verifica la intrarea-ieșirea în/din serviciu, cantitatea de carburant/capacitatea bateriei pentru vehiculele electrice, aspectul exterior și interior al autovehiculelor, starea tehnică (ulei, lichid răcire, lichid frână, stare anvelope) și sistemul de avertizare optic-acustic.

(6) Autovehiculele electrice sunt încărcate prin grija polițiștilor locali care le-au utilizat în serviciu, iar în situația în care nu există unități libere, șeful ierarhic va stabili o altă persoană care se va ocupa de acestea.

(7). Angajații care utilizează autovehiculele de serviciu au obligația de a aduce la cunoștință a compartimentului logistic, în scris, orice defecțiune a autovehiculului.

(8). Angajații care utilizează autoturismele de serviciu au obligația de a păstra autoturismele curate. Este interzis fumatul și consumul de alimente în interiorul autoturismului din dotare.

(9). Este interzisă depășirea cotei de carburant aprobată de consiliul local sector 3 sau depășirea numărului de km/schimb sau tură, în mod nejustificat. Fac excepție cazurile în care situația operativă o impune.

(10). Timpii maximi de staționare cu motorul pornit vor fi următorii:
în perioada 01 Martie-30 Noiembrie — maxim 30 minute pe tură,
în perioada 01 Decembrie-28 Februarie - maxim 1 (una) oră pe tură.

(11). În cazuri excepționale, timpii de staționare cu motorul pornit sau kilometri parcurși pot fi depășiți, cu obligativitatea angajaților care utilizează autoturismele instituției în timpul serviciului de a

justifica în scris către șefii ierarhici și către compartimentul logistică, în termen de maxim 5 zile, motivul depășirii timpului de staționare cu motorul pornit.

(12). Pe timpul staționării cu motorul oprit, cheia de contact va fi în mod obligatoriu în poziția 0 (zero).

(13). Se interzice încărcarea acumulatorilor de stație sau telefon mobil în timpul staționării cu motorul oprit.

(14). Angajații care utilizează autoturismele de serviciu au obligația de a aduce la cunoștință, prin raport scris, în cel mai scurt timp, superiorului ierarhic și compartimentului logistic producerea oricărui eveniment rutier.

(15). Angajații care utilizează autoturismele de serviciu au obligația de a alimenta autoturismul atunci când martorul de combustibi indică 3 linii și în tura/serviciul de vineri/zi, astfel încât să fie asigurat carburantul pentru activitatea din zilele de sâmbătă și duminică și să predea compartimentului logistic cotoarele bonurilor valorice de carburant, cât și bonul nefiscal ștampilate.

(16). Angajații care utilizează autoturismele de serviciu au obligația de a completa corect datele din foaia de parcurs (traseu, kilometri parcurși, cantitatea de carburant alimentată), precum și registrul cu evidența planificării autoturismelor în teren, respectiv să predea cheia autovehiculului la ieșirea din program. Cheile de rezervă pentru autospecialele din dotarea instituției vor fi în grija șefului de compartiment și vor fi folosite decât în cazuri temeinic justificate.

(17). Șefii compartimentelor au obligația de a confirma zilnic (pe tură) foile de parcurs ale angajaților din subordine care utilizează autoturismele de serviciu.

(18). Conducătorii au obligația de a parca autoturismele de serviciu conform dispozițiilor primite de la conducerea direcției.

(19). Angajații direcției nu vor parca autoturismele personale decât în locațiile stabilite de către conducerea direcției.

(20). Semnalele mijloacelor speciale de avertizare luminoase și sonore se folosesc de către conducătorii de autovehicule ai Direcției Generale de Poliție Locală numai dacă intervenția sau misiunea impune urgență.

(21). Semnalele mijloacelor de avertizare luminoasă pot fi folosite și fără a fi însoțite de cele sonore în funcție de natura misiunii ori de conducțiile de trafic.

(22). Se interzice utilizare mijloacelor de avertizare sonoră separat de cele luminoase.

Alte obligații ale personalului Direcției Generale de Poliție Locală

Art.151 - (1). Polițiștii locali cu atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice și circulația pe drumurile publice, precum și șefii acestor compartimente, sunt obligați să participe la cursurile de formare inițială prevăzute de legea poliție locale și de regulamentul cadru de organizare și funcționare a poliție locale.

(2). Personalul operativ este obligat să participe la ședințele de tragere, precum și la ședințele de pregătire și testările profesionale din cadrul direcției. Orele de pregătire profesională se vor organiza în timpul programului.

(3). Personalul Direcției Generale de Poliție Locală are obligația să păstreze cu grijă legitimația de serviciu și bunurile care i-au fost repartizate pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu pentru a împiedica pierderea, furtul sau distrugerea acestora. În caz de pierdere, furt sau distrugere salariatul are obligația ca, de îndată, să anunțe superiorul ierarhic despre împrejurările în care s-a produs evenimentul, întocmind un raport în acest sens și să ia măsuri de anunțare a pierderii legitimației prin publicarea unui anunț într-un ziar de circulație locală.

(4). Personalul Direcției Generale de Poliție Locală are obligația să se conformeze dispozițiilor primite de la superiorii ierarhici.

(5). Personalul Direcției Generale de Poliție Locală are obligația de a rezolva, în termenele stabilite de către superiorii ierarhici, lucrările repartizate.

(6). Personalul Direcției Generale de Poliție Locală are obligația să semneze, de luare la cunoștință, toate documentele emise de conducerea autorității publice cu aplicabilitate în activitatea specifică fiecărui compartiment din care fac parte.

(7). Personalul operativ din cadrul Direcției Generale de Poliție Locală are obligația de a se informa în ultima zi de concediu medical/concediu de odihnă/concediu fără salariu/concediu pentru eveniment despre planificarea sa în serviciu cu ocazia reluării activității.

(8). Personalului Direcției Generale de Poliție Locală căruia îi încetează/suspendă raporturile de serviciu/de muncă, are obligația să restituie de îndată, însemnele, echipamentul de protecție și de intervenție, documentele de legitimare, lucrările și bunurile care i-au fost încredințate în vederea exercitării atribuțiilor de serviciu.

(9). Personalul Direcției Generale de Poliție Locală, care beneficiază de uniformă gratuită și care părăsește autoritatea publică indiferent de motiv, are obligația de a preda în termen de maxim 10 zile compartimentului administrativ, articolele de uniformă care nu au fost folosite, în caz contrar, aceștia vor achita contravaloarea uniformei în raport cu perioada de timp rămasă până la împlinirea termenului de uzură.

(10). Articolele de îmbrăcăminte uzate nu se vor mai preda compartimentului administrativ, iar contravaloarea acestora va fi suportată de către angajații care părăsesc autoritatea publică indiferent de motiv, în raport cu perioada de timp rămasă până la împlinirea termenului de uzură.

(11). Pe lângă obligațiile prevăzute la alin. (8)-(9), polițiștii locali absolvenți ai cursului de formare inițială, care părăsesc autoritatea publică la cerere sau din motive imputabile acestora și care au semnat angajamentul de serviciu pentru o perioadă de minim 5 ani, vor restitui și contravaloarea cheltuielilor de școlarizare, proporțional cu perioada rămasă până la expirarea termenului prevăzut în angajamentul de serviciu.

(12). Personalului Direcției Generale de Poliție Locală căruia i se atribuie telefoane mobile beneficiază de un credit acordat de autoritatea publică. Răspunderea pentru pierderea sau distrugerea aparatului revine angajatului.

(13). Personalul care nu beneficiază de telefoane de serviciu, are obligația să comunice șefilor de compartimente din care fac parte numerele de telefon la care pot fi găsiți în afara orelor de program, inclusiv pe perioada concediilor de odihnă. Numerele de telefon vor fi păstrate în strictă confidențialitate și utilizate în situații de forță majoră. Tabelul cu numerele de telefon ale personalului direcției se va ține la Serviciul Dispecerat Operațional.

(14). Personalul Direcției Generale de Poliție Locală are obligația de a răspunde la telefonul de serviciu, iar cei care nu dețin un astfel de telefon, la telefonul personal în afara orelor de program, cu excepția cazurilor în care aceasta este imposibil din cauza unor situații independente de voința angajatului și are obligația de a anunța verbal/scriș părăsirea localității de domiciliu în afara programului, în weekend sau zilele libere. Registrul special privind notarea părăsirii localității se află la ofițerul de serviciu.

(15). Pentru operativitate, fiecare șef de compartiment înființează "grupuri de lucru" în aplicația WhatsApp, pe care îl administrează în mod corespunzător. Din grupul de lucru face parte, obligatoriu, personalul care încadrează compartimentul respectiv.

(16). Se pot constitui "grupuri de lucru" și pentru anumite activități desfășurate punctual, grupuri formate din personalul participant la aceste activități.

(17). Salariatul aflat în concediu de odihnă/incapacitate temporară de muncă sau care are raporturile de serviciu/muncă suspendate/modificate, are dreptul să părăsească grupul de lucru, urmând ca la încetarea concediului de odihnă/incapacitate temporară de muncă sau a motivelor care au determinat suspendarea/modificarea raporturilor de serviciu/muncă, acesta să fie reintrodus în grupul de lucru de către administratorul grupului.

(18). Se interzice folosirea, în grupul de lucru, a unui limbaj neadecvat, injurios, jignitor, la adresa altor salariați, a superiorilor ierarhici sau purtarea unor discuții care nu au legătură cu atribuțiile de serviciu.

CAPITOLUL IX

Procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților

Art.152 - (1) Orice salariat care se consideră vătămat într-un drept al său ori într-un interes legitim, prevăzute de prezentul regulament, poate sesiza angajatorul, în scris, cu privire la dreptul încălcat și la vătămarea produsă.

(2) Sesizarea se va adresa conducătorului instituției, se va depune la registratură, va fi înregistrată și va fi soluționată de către compartimentul căruia i-a fost repartizată prin rezoluția conducătorului instituției.

(3) Sesizarea va fi soluționată și răspunsul va fi redactat în termen de 30 zile, după cercetarea tuturor împrejurărilor care să conducă la aprecierea corectă a stării de fapt și va purta semnătura conducătorului instituției.

(4) Prin rezoluția conducătorului instituției termenul de soluționare poate fi mai scurt decât cel legal, dar nu mai mic de 5 zile.

(5) Dacă aspectele sesizate sunt de natură disciplinară, angajatorul va sesiza Comisia de disciplină.

CAPITOLUL X

Dispoziții finale

Art. 153 - Măsurile pentru aplicarea prevederilor prezentului Regulament Intern:

- a) Regulamentul Intern a fost avizat de către Primarul Sectorului 3 prin Dispoziția nr. 2668 / 22.06 2026.
- b) Toți salariații Primăriei Sectorului 3 sunt obligați să cunoască și să respecte prevederile prezentului Regulament Intern.
- c) Prevederile Regulamentului Intern vor fi aduse la cunoștință pe bază de semnătură tuturor angajaților, de către șefii ierarhici superiori, prin semnarea procesului-verbal întocmit cu ocazia instruirii.
- d) Respectarea disciplinei în muncă și a prevederilor prezentului Regulament Intern, constituie sarcini de serviciu obligatorii pentru toți salariații, indiferent de funcția pe care o dețin.
- e) Încălcarea dispozițiilor prezentului Regulament Intern atrage răspunderea disciplinară a angajatului care se face vinovat, în condițiile legii.
- f) Prevederile prezentului regulament se completează cu legislația specifică și se actualizează potrivit legislației apărute ulterior. Prevederile legale se aplică cu prioritate față de prezentul regulament.
- g) Regulamentul Intern va fi afișat pe site-ul și la sediul instituției prin grija Departamentului Resurse Umane.
- h) Orice dispoziție contrară prezentului regulament intern se abrogă la data intrării în vigoare a acestuia.

