



Str.Dr.Dimitrie Gerota, nr.22
Craiova, Dolj, 200754
E-mail: politialocalacraiova@rdscv.ro

Tel: +40-251-533207
+40-251-532418
Fax: +40-251-532717

Operator de date cu caracter personal nr. 3461
Nr. 20441 / 05.11.2014

**SINDICATUL NAȚIONAL AL POLIȚIȘTILOR LOCALI
"SEMPER FIDELIS"**
Nr. 221 / 05.11.2014

ACORD COLECTIV DE MUNCĂ

I.Părțile semnatare:

1.POLIȚIA LOCALĂ A MUNICIPIULUI CRAIOVA - reprezentată de domnul **Octavian Mateescu**, în calitate de Director Executiv și comisia de negociere instituită la nivelul instituției prin decizia nr. 1779/05.11.2014 emisă de șeful Poliției Locale, numită în continuare Poliție Locală

și

2.Sindicatul Național al Polițiștilor Locali "SEMPER FIDELIS" (reprezentativ la nivelul Poliției Locale a Municipiului Craiova, conform sentinței civile nr. 21/2014, definitivă, pronunțată de Judecătoria Craiova în dosarul nr. 30378/215/2014) - reprezentat de **Nicolcea Mircea**, în calitate de Președinte și **Tone Eugen**, în calitate de Secretar General.

II.Cadru legislativ:

- Legea Poliției Locale nr. 155/2010, republicată, modificată și completată;
- Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, modificată și completată;
- Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată , modificată și completată;
- Legea nr. 215/2001 republicată, privind administrația publică locală, modificată și completată;
- Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, modificată și completată;
- Legea nr. 285/2010 privind salarizarea în anul 2011 a personalului plătit din fonduri publice;
- Legea nr. 62/2011 republicată, privind dialogul social;

- Legea nr. 283/2011 privind aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 80/2010 pentru completarea art. 11 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 37/2008 privind reglementarea unor măsuri financiare în domeniul bugetar, modificată și completată;
- Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, modificată și completată;
- Legea nr. 195/2006 – legea cadru a descentralizării;
- Legea nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului României nr. 1332/2010 privind aprobarea Regulamentului de Organizare și Funcționare a Poliției Locale;
- Hotărârea Guvernului României nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective;
- Hotărârea Guvernului României nr. 281/1993 cu privire la salarizarea personalului din unitățile bugetare, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului României nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare;
- Hotărârea Guvernului României nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului României nr. 65/2014, pentru modificarea unor acte normative, art XI;
- Ordonanța Guvernului României nr. 26/1994 privind drepturile de hrană în timp de pace ale personalului din sectorul de apărare națională republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Consiliului Local a Municipiului Craiova nr. 475/2010, prin care s-a aprobat reorganizarea Poliției Comunitare Craiova în Poliția Locală a Municipiului Craiova, ca instituție publică de interes local, cu personalitate juridică, începând cu data de 01.01.2011;
- Hotărârea Consiliului Local a Municipiului Craiova nr. 26/2011 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al Poliției Locale a Municipiului Craiova;
- Hotărârea Consiliului Local a Municipiului Craiova nr. 549/2014 prin care s-a aprobat acordarea normei de hrană personalului din cadrul Poliției Locale a Municipiului Craiova, în limita bugetului aprobat, începând cu data de 01.01.2015.

III.Reguli comune:

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

2.Prezentul Acord colectiv de muncă are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a funcționarilor, desfășurarea

corespunzătoare a activității în instituție, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea tuturor formelor de protest.

3. Acordul colectiv de muncă la nivelul Poliției Locale produce efecte pentru toți funcționarii publici din cadrul instituției, inclusiv și pentru cei nou angajați.

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

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

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

Art.2. (1). Prezentul Acord colectiv de muncă se încheie pe o durată de un an începând cu data de 05.11.2014 și poate fi prelungit doar în condițiile legii.

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

Art.3. (1). Orice modificare a prezentului acord se va face urmând aceeași procedură ca la încheierea acestuia, pe baza unei solicitări ce va face obiectul unei negocieri între cele două părți.

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

(3). Cererile de modificare a acordului colectiv de muncă vor fi depuse de către reprezentanții funcționarilor la Directorul Executiv, prin intermediul registraturii instituției.

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

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

Art.5. (1). Drepturile funcționarilor prevăzute în prezentul acord colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili prin reglementări legale mai favorabile.

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

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

(2). La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, instituția va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți funcționarii, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect

restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din acordurile colective de muncă.

Art.7.Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului acord colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte ce decurg din alte acordurile colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au încheiat.

Art.8.În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul acord, instituția va depune toate diligențele necesare pentru asigurarea fondurilor necesare, pe întreaga perioadă de valabilitate a prezentului Acord.

CAPITOLUL II

Timpul de muncă și timpul de repaus

Art.9.(1).Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână. De la acest program conducerea instituției are dreptul de a deroga oricând și în mod permanent în funcție de situațiile care impun acest lucru.

(2).În situația în care situația operativă o impune sau diversele activități în care sunt angrenați polițiștii locali, se desfășoară pe o perioadă mai mare de 8 ore, timpul care depășește 8 ore va fi compensat cu timp liber.

(3).Activitatea instituției se desfășoară 24 ore din 24 ore, de regulă, în trei ture a câte 8 ore.

(4).În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, conducerea instituției și reprezentanții salariaților vor purta negocieri pentru a stabili program flexibil de lucru și modalități de aplicare a acestuia.

Art.10.Repausul pentru servirea mesei are o durată totală de 30 minute și este inclus în programul de lucru, cu obligația informării ofițerului de serviciu din fiecare structură de ordine publică, sau a șefului ierarhic (după caz), despre retragerea din dispozitiv pentru pauza de masă.

Munca în timpul nopții

Art.11.Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22⁰⁰ – 06⁰⁰.

Art.12. Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a)salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b)salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

Art.13.Salariații de noapte beneficiază de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru, pentru orele lucrate în intervalul prevăzut la art. 11 din prezentul Acord..

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

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

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

Durata redusă a timpului de lucru

Art.15.(1).Salariata care alăptează, poate beneficia de reducerea programului cu 2 ore, fără a-i fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat.

(2).Timpul în care a lucrat în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă, până la împlinirea vârstei de un an a copilului.

Concedii, zile libere și învoiri

Art.16.(1).Sărbătorile legale, sărbătorile religioase și zilele de repaus se acordă potrivit actelor normative în vigoare.

(2).Se acordă două zile libere pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;

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

Art.17.(1).Funcționarii au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă, plătit, în condițiile legii.

(2).Concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, iar durata acestuia este cea prevăzută de lege.

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

(4).Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat. La solicitarea motivată a funcționarului public sau a conducerii instituției, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 15 zile lucrătoare.

(5).În cazul în care funcționarul public, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă la care avea dreptul în anul în curs, cu acordul persoanei în cauză, autoritatea sau instituția publică este obligată să acorde concediul de odihnă neefectuat, până la sfârșitul anului următor.

(6).Neefectuarea concediului în condițiile alin. (5), duce la pierderea dreptului de a efectua concediul restant, pentru perioada respectivă.

(7).Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici.

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

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

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

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

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

Art.18.Funcționarul chemat în scris din concediu de către conducerea poliției locale are dreptul la o compensație care constă din:

- plata transportului dus-întors din localitatea unde se află în concediu;

-despăgubiri datorate pentru cheltuielile făcute de salariat, dacă acesta se află la odihnă sau tratament, pe bază de documente;

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

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

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

Art.21.În cazul în care unui funcționar îi încetează raportul de serviciu din motive imputabile lui după efectuarea concediului, instituția va reține sumele necuvenite ce au fost acordate.

Art.22.(1).La plecarea în concediu de odihnă funcționarii au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

(2).La cererea funcționarului public, indemnizația de concediu de odihnă se poate plăti de către instituția publică cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Art.23.În afara concediului de odihnă, funcționarii au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

- decesul soției/soțului funcționarului public sau al unei rude de până la gradul al III-lea a funcționarului public ori a soțului/soției acestuia, inclusiv - 3 zile lucrătoare;
- căsătoria funcționarului – 5 zile lucrătoare;
- căsătoria unui copil al funcționarului – 3 zile lucrătoare;
- nașterea unui copil – 3 zile lucrătoare;
- chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) - 1 zi lucrătoare;
- donatorii de sânge – conform legii;
- control medical anual – 1 zi lucrătoare.

Art.24.(1).Funcționarii din cadrul instituției, în baza prezentului acord, au dreptul la un concediu suplimentar de 5 zile lucrătoare pe an, care se adaugă la concediul legal anual.

(2).Pentru perioada calendaristică rămasă până la sfârșitul anului 2014, funcționarii au dreptul la o zi suplimentară de concediu, care se cumulează la concediul legal de odihnă aferent anului 2014.

Art.25.Orice funcționar are dreptul la concediu fără plată, în condițiile prevăzute de lege, cu acordul conducerii instituției, pentru rezolvarea unor situații personale, pentru o perioadă de maxim 6 luni, în decursul unui an calendaristic.

Art.26.Pe perioada în care funcționarul se află în concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului nu i se va putea desface raportul de muncă (cu excepția cazurilor prevăzute de lege), iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu raport pe durată determinată.

Art.27.La cererea salariatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi în cursul unui an calendaristic, fără plată, cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situații:

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite.

CAPITOLUL III

Salarizarea și alte drepturi bănești

Art.28.(1).Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în acordul colectiv de muncă, funcționarii instituției au dreptul la un salariu în bani corespunzător funcției, categoriei, clasei, gradului în care sunt încadrați, în raport cu îndeplinirea atribuțiilor și răspunderilor prevăzute în fișa postului.

(2).Salariile funcționarilor instituției se stabilesc conform prevederilor legale în domeniu.

(3).Plata salariilor se face o dată pe lună.

Art.29.La salariul stabilit se vor aplica toate indexările și compensările stabilite prin legi, ordonanțe, hotărâri ale Guvernului României, hotărâri ale Consiliului Local Craiova sau dispoziții emise de Primarul Municipiului Craiova.

Art.30.Toate drepturile bănești ale funcționarilor se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale instituției.

Art.31.Poliția Locală a Municipiului Craiova, prin Biroul Resurse Umane, va asigura ținerea unei evidențe stricte a activității desfășurate în baza raportului de serviciu, a drepturilor de care funcționarii au beneficiat și vor elibera adeverințe în acest sens, la solicitarea angajaților.

CAPITOLUL IV

Formarea profesională

Art.32.Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de funcționari.

Art.33.(1).Identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de conducerea instituției.

(2).Cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a funcționarilor se suportă de instituție.

Art.34.În cazul în care un funcționar identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, raportat la activitatea pe care o desfășoară și potrivit fișei postului, organizat de un terț acreditat și recunoscut legal, conducerea instituției va analiza cererea, rămânând la aprecierea acesteia dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului, având în vedere și bugetul alocat.

Art.35.Funcționarii care au participat la cursuri de formare inițială organizate în instituțiile de învățământ ale Ministerului Administrației și Internelor, sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta (cu excepția cazului în care se fac reduceri de personal), dacă părăsesc instituția din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 5 ani de la data absolvirii cursurilor.

Art.36.(1).Funcționarii instituției pot urma cursuri de specializare sau de perfecționare, ori programe de specializare, în țară sau în străinătate, la propunerea conducerii instituției.

(2).Cei care urmează o formă de specializare sau de perfecționare cu o durată mai mare de 3 luni și primesc pe această perioadă drepturile salariale sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra o perioadă de 2 – 5 ani după absolvirea cursurilor în cadrul

instituției, proporțional cu numărul zilelor de perfecționare profesională, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă.

(3). Rezultatele obținute la cursurile de perfecționare de către funcționarii instituției pot fi avute în vedere la evaluarea anuală a activității acestora.

CAPITOLUL V

Obligații și responsabilități

Art.37. Funcționarii instituției sunt obligați să-și desfășoare activitatea numai în vederea îndeplinirii prompte și eficiente, liberă de prejudecăți, corupție, abuz de putere și presiuni politice, a tuturor obligațiilor de serviciu, în scopul realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din Municipiul Craiova.

Art.38. Funcționarii Poliției Locale sunt obligați să-și îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștiincios atribuțiile ce le revin din funcția pe care o dețin, precum și atribuțiile ce le sunt delegate și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii instituției.

Art.39. Funcționarii Poliției Locale au obligația ca în exercitarea atribuțiilor ce le revin să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

Art.40.(1). Orice funcționar al instituției, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate.

(2). Funcționarul este obligat să se conformeze dispozițiilor date de superiorii ierarhici cărora le sunt subordonați direct, cu excepția cazurilor în care apreciază că aceste dispoziții sunt ilegale. În asemenea cazuri refuzul trebuie motivat în scris, iar dacă funcționarul care a dat dispoziția stăruie în executarea acesteia, va trebui să o formuleze în scris. În această situație dispoziția va fi executată de cel care a primit-o.

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

(4). Funcționarul care refuză executarea unei dispoziții scrise/verbale sau refuză executarea atribuțiilor cuprinse în notele de măsuri/planuri de acțiune/măsuri, vor face obiectul cercetării Comisiei de Disciplină înființată la nivelul instituției.

Art.41. Funcționarii instituției au obligația să păstreze secretul de stat și secretul de serviciu, în condițiile legii, să păstreze confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției.

Art.42. Funcționarilor le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor, daruri sau alte avantaje.

Art.43. Funcționarii care dețin funcții de execuție le este interzis să primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor, ori să intervină pentru soluționarea acestor cereri.

Art.44. Funcționarii Poliției Locale au datoria să furnizeze publicului, în cadrul serviciului, informațiile cerute, dar numai cele care se referă la profilul sectorului în care își desfășoară activitatea.

Art.45. Funcționarii instituției sunt obligați să colaboreze pentru aducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

Art.46.(1). Prin întregul lor comportament și prin ținută, funcționarii instituției sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin, precum și al instituției.

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

Art.47. Funcționarii publici au obligația respectării întocmai a prevederilor Legii nr. 7/2004 republicată, privind Codul de Conduită a Funcționarilor Publici și a Codului Etic întocmit la nivelul instituției.

CAPITOLUL VI

Condițiile de muncă, protecția muncii și protecția socială

Art.48. Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, având drept scop ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă.

Art.49.(1). Conducerea Poliției Locale are obligația să asigure o structură organizatorică rațională, repartizarea tuturor funcționarilor pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către funcționari.

(2). Numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară postului, se va stabili potrivit organigramei.

Art.50.(1). Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de funcționari, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atribuții, stabilite prin fișa postului, potrivit specificului activității fiecăruia.

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

(3). Fișa postului pentru fiecare funcționar se întocmește de șeful ierarhic și se aprobă de șeful Poliției Locale, potrivit reglementărilor legale.

(4). Normele de muncă (exprimate în sfere de atribuții și sarcini) vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a funcționarilor.

(5). Conducerea instituției are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar funcționarii trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

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

Art.52. Conducerea Poliției Locale are obligația să asigure funcționarilor protecție împotriva amenințărilor, calomniilor, violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de ordine publică.

Art.53. Poliția Locală este obligată, în condițiile legii, să despăgubească funcționarul în situația în care acesta, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu, în condițiile stabilite de legislația specifică în vigoare.

Art.54.(1). În afara drepturilor salariale, personalul mai are dreptul și la:

a)decontarea cheltuielilor de transport în cazul deplasării în interesul serviciului;
b)încadrarea activității în condiții deosebite, speciale sau alte condiții de muncă, potrivit legii, caz în care, conducerea instituției și a sindicatului vor depune toate diligențele necesare, legale, pentru obținerea drepturilor prevăzute de prevederile art. 35 lit. b). din Legea nr. 155/2010 republicată.

(2)Având în vedere prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 65/2014, art XI, Legea poliției locale nr. 155/2010, republicată, Ordonanța Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată, cu modificările și completările ulterioare” coroborate cu dispozițiile Hotărârii Consiliului Local al Municipiului Craiova nr. 549/2014 „personalul Poliției Locale a Municipiului Craiova, beneficiază de normă de hrană începând cu 01.01.2015, în limita bugetului aprobat”.

(3).Pentru desfășurarea activității în condiții de muncă deosebite vătămătoare, generate de radiații electromagnetice, sau lucrul cu calculatorul, funcționarii publici din cadrul Poliției Locale beneficiază, actualmente, de un spor acordat lunar, în cunatum de 10 % din salariul de bază.

(4).Sindicatul Național al Polițiștilor Locali "SEMPER FIDELIS" și Poliția Locală a Municipiului Craiova, vor face demersurile necesare pentru ca autoritatea locală să mărească acest spor la maximul prevăzut de actele normative, adică în cuantum de 15% din salariul de bază, în condițiile legii.

Protecția muncii

Art.55.(1).Părțile acordului colectiv de muncă sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de funcționari.

(2).Conducerea instituției va lua măsurile prevăzute de Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

(3).Poliția Locală va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a funcționarilor cu privire la normele de protecție a muncii.

(4).Conducerea instituției are obligația, conform normelor de protecția muncii în vigoare, să asigure prin bugetul propriu sumele necesare pentru asigurarea unor condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

(5).Pentru protecția și securitatea funcționarilor în procesul muncii, conducerea, are obligația de a asigura în mod gratuit următoarele:

a)efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii la angajare, cât și la schimbarea locului de muncă;

b)asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

c)verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturii de birou;

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

Art.56.Funcționarii au următoarele obligații:

a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;

b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;

c) să utilizeze mijloacele de protecția muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;

d) să anunțe în cel mai scurt timp Serviciul Logistic când observă o defecțiune la instalația electrică, de gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

e) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile special amenajate pentru fumat.

Art.57.(1).Conducerea instituției va organiza la angajare și, ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a funcționarilor, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile în care sunt angajați, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2).Examinarea medicală este gratuită și cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.

(3).Examinarea medicală a funcționarilor la angajare și ulterior o dată pe an se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de instituție și de Ministerul Sănătății și Familiei.

Măsuri de protecție socială și asistență juridică

Art.58.În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de serviciu nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa funcționarului în cauză.

Art.59.Conducerea instituției nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu aferente posturilor existente neoperative.

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

Art.61.(1).În afara drepturilor salariale, polițistul local mai are dreptul și la:

a) asigurarea de către instituție, prin act administrativ aprobat de Consiliul Local al Municipiului Craiova, a asistenței juridice a polițistului local pentru fapte săvârșite de acesta în exercitarea, potrivit legii, a atribuțiilor de serviciu, în condițiile stabilite prin regulamentul de organizare și funcționare a poliției locale;

b) asigurarea despăgubirilor de viață, de sănătate și de bunuri în condițiile stabilite prin Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a Poliției Locale și în limita bugetului aprobat de Consiliul Local al Municipiului Craiova.

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

(3).Suma maximă (onorariul) pe care o suportă instituția pentru fiecare polițist local într-un dosar (incluzând toate fazele procesuale) nu poate depăși echivalentul a 1.000 lei, polițistul local fiind obligat să depună la registratura instituției copie după contractul de asistență juridică și chitanță.

(4).În cazul în care suma prevăzută la alin. (3) depășește 1.000 lei diferența va fi suportată de polițistul local.

Munca și protecția femeilor

Art.62.(1).Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile.

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

Art.63.(1).La angajare femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2). Încadrarea în funcție și salariul se vor stabili în funcție de pregătire și competență.

Art.64.(1).Femeile gravide, începând cu luna a 5-a de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități.

(2).Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în deplasare în alte localități pentru o durată mai mare de 1 zi decât cu acordul lor și cu excepția urmării cursurilor de specializare obligatorii.

Art.65.Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în condițiile prevăzute la art. 2 lit. f) din OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

Art.66.Pentru femeile gravide, munca în timpul nopții este interzisă.

Art.67.Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor până la vârsta de 2 ani sau a copiilor cu handicap cu vârsta de până la 3 ani, precum și pentru creșterea copiilor bolnavi cu vârsta până la 7 ani, în condițiile legii și ale prezentului acord colectiv de muncă.

Art.68.Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

Art.69.(1).Este interzisă desfacerea raportului de serviciu a funcționarilor pe perioada cât aceștia se află în incapacitate temporară de muncă.

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

CAPITOLUL VII

Raporturile de serviciu ale funcționarilor publici

Art.70.(1).În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor funcționarilor, angajarea se face prin numirea în funcție, de către Directorul Executiv, în baza unei decizii, aceasta fiind întocmită conform condițiilor stabilite de lege și cu respectarea prevederilor Acordului colectiv de muncă.

(2).Nu vor putea fi incluse în documentele de numire în funcție prevederi mai puțin avantajoase pentru funcționari decât cele cuprinse în Acordul colectiv de muncă și în legislația aflată în vigoare.

Art.71.(1).Recrutarea funcționarilor se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului, numai pe criteriul aptitudinii și competenței profesionale, fără discriminări pe criterii de naționalitate, sex, convingeri politice, religioase, etc., pe

bază de concurs potrivit legii competenței și a cerințelor specifice postului care urmează a fi ocupat.

(2). Pentru ocuparea funcției, funcționarii vor îndeplini condițiile prevăzute de Statutul funcționarilor publici.

(3). Persoanele numite, debutanți în funcție, vor trece printr-o perioadă de stagiu, care va fi, după caz, de 6 luni, 8 luni sau un an funcție de nivelul studiilor.

(4). La terminarea perioadei de stagiu, pe baza rezultatului evaluării realizate, funcționarul public debutant va fi:

a) numit funcționar public de execuție definitiv în clasa corespunzătoare studiilor absolvite, în funcțiile publice prevăzute la art. 14 din Legea nr. 188/1999, în gradul profesional asistent;

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

(5). În cazul prevăzut la alin. (4) lit. b) perioada de stagiu nu constituie vechime necesară pentru ocuparea unei funcții publice.

Art.72. (1). În carieră funcționarul public beneficiază de dreptul de a promova în funcția publică și de a avansa în gradele de salarizare.

(2). Promovarea este modalitatea de dezvoltare a carierei prin ocuparea unei funcții publice superioare vacante și se face în conformitate cu dispozițiile Statutului funcționarilor publici și ale actelor normative în vigoare.

(3). În scopul asigurării gestionării eficiente a resurselor umane, precum și pentru urmărirea carierei funcționarului public, autoritățile și instituțiile publice întocmesc dosarul profesional pentru fiecare funcționar public.

(4). Autoritățile și instituțiile publice răspund de întocmirea și actualizarea dosarelor profesionale ale funcționarilor publici și asigură păstrarea acestora în condiții de siguranță.

(5). În cazurile de transfer sau de încetare a raporturilor de serviciu, autoritatea sau instituția publică păstrează o copie a dosarului profesional și înmânează originalul funcționarului public, pe bază de semnătură.

(6). Autoritățile și instituțiile publice au obligația de a comunica Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în termen de 10 zile lucrătoare, orice modificare intervenită în situația funcționarilor publici.

(7). Persoanele care au acces la datele cuprinse în evidența națională a funcțiilor publice și a funcționarilor publici, precum și la dosarul profesional al funcționarului public au obligația de a păstra confidențialitatea datelor cu caracter personal, în condițiile legii. La solicitarea funcționarului public, autoritatea sau instituția publică este obligată să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în muncă, în specialitate și în funcția publică.

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

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

Art.73. Modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu ale funcționarilor se face în conformitate cu dispozițiile din Legea nr. 188/1999, privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare și

ale Legii nr. 155/2010 republicată, a poliției locale, raportat la prevederile HG nr. 1332/2010.

CAPITOLUL VIII

Evaluarea performanțelor profesionale individuale și promovarea în funcții, clase și grade superioare

Art.74.(1).Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor poliției locale și promovarea acestora, se va face în conformitate cu legile în vigoare.

(2).Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici se face în conformitate cu dispozițiile Hotărârii Guvernului României nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL IX

Răspunderea juridică a funcționarilor Poliției Locale a Municipiului Craiova

Art.75.Încălcarea de către funcționarii instituției a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz.

Art.76.(1).Încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de serviciu constituie abatere disciplinară și atrage sancționarea disciplinară a funcționarilor.

(2).Abaterile și sancțiunile disciplinare sunt cele prevăzute de legislația în vigoare.

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

(3).Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată decât după cercetarea prealabilă a faptei imputate și după audierea funcționarului și trebuie consemnată în scris, sub sancțiunea nulității. Refuzul funcționarului de a se prezenta la audiere sau de a semna o declarație privitoare la abaterile imputate se consemnează într-un proces-verbal. În astfel de cazuri sancțiunea poate fi aplicată.

(4).Sancțiunea disciplinară prevăzută la art. 77 alin. (3) lit. a) din Legea nr. 188/1999 se poate aplica direct de către conducătorul autorității sau instituției publice, iar sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 77 alin. (3) lit. b) – e) din Legea nr. 188/1999 se aplică de conducătorul instituției publice, la propunerea comisiei de disciplină.

(5).Comisiile de disciplină sunt competente să cerceteze faptele sesizate ca abateri disciplinare și să propună sancțiunea aplicabilă funcționarilor publici din autoritățile sau instituțiile publice respective.

(6).Funcționarul public nemulțumit de sancțiunea aplicată se poate adresa instanței de contencios administrativ, solicitând anularea sau modificarea, după caz, a deciziei de sancționare.

Art.77. Răspunderea civilă a funcționarilor se angajează:

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

Art.78.Funcționarii răspund și pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul, potrivit legii penale.

CAPITOLUL X

Dispoziții finale

Art.79.(1).Directorul Executiv, pe de o parte și reprezentanții funcționarilor, pe de altă parte, ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru funcționari, libertatea de opinie.

(2).Directorul Executiv va adopta o poziție neutră și imparțială față de reprezentanții funcționarilor.

Art.80.(1).Conducerea Poliției Locale recunoaște dreptul reprezentanților funcționarilor de a verifica la locul de muncă modul dacă sunt respectate drepturile funcționarilor prevăzute în acordul colectiv de muncă.

(2).Persoanele împuternicite de Directorul Executiv, precum și reprezentanții funcționarilor vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile funcționarilor prevăzute în acordul colectiv de muncă.

Art.81.Conducerea instituției și reprezentanții funcționarilor, se vor informa reciproc în legătură cu modificările ce urmează să se producă în modul de organizare a instituției, cu consecințe asupra funcționarilor și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor reducerilor de personal determinate de aceste modificări.

Art.82.Executarea acordului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

Art.83.În cazul în care la data expirării prezentului Acord colectiv de muncă, bugetul local al Consiliului Local al Municipiului Craiova nu este aprobat, prevederile Acordului se prelungesc până la intrarea în vigoare a noului buget local.

Art.84.Prevederile prezentului Acord colectiv de muncă se completează cu prevederile legislației în vigoare.

Art.85.Prezentul Acord colectiv de muncă intră în vigoare de la data înregistrării la registratura instituției și avizării de Comisia paritară, și produce efecte pentru toți funcționarii Poliției Locale, indiferent de data angajării sau de natura raporturilor juridice existente între angajator și salariat.

Art.86.Reprezentanții Sindicatul Național al Polițiștilor Locali "SEMPER FIDELIS" au obligația de a aduce la cunoștința funcționarilor Poliției Locale, clauzele prevăzute de prezentul Acord.

Art.87.Prezentul Acord se încheie în trei exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte semnatară, iar un exemplar pentru Comisia Paritară.

DIRECTOR EXECUTIV

Octavian MATEESCU



Șef Serviciu
Resurse Umane

DANIELLA NICA

Șef Serviciu
Contabilitate

Iulia CONSTANTINESCU

Șef Birou Juridic
Simona BĂDICĂ

PRESEDINTE
S.N.P.L "SEMPER FIDELIS"

Mircea NICOLCEA

Secretar General
S.N.P.L "SEMPER FIDELIS"

Eugen TONE



**PRIMĂRIA
MUNICIPIULUI CRAIOVA**



**CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI CRAIOVA
POLIȚIA LOCALĂ A MUNICIPIULUI CRAIOVA**

Str.Dr.Dimitrie Gerota, nr.22
Craiova, Dolj, 200754
E-mail: politia-locala-craiova@rdscv.ro

Tel: +40-251-533207
+40-251-532418
Fax: +40-251-532717

Operator de date cu caracter personal nr. 3461
Nr. 26450/29.12.2015

**ACT ADIȚIONAL NR. 1 LA ACORDUL COLECTIV DE MUNCA
nr. 20441 încheiat la data de 05.11.2014**

În conformitate cu dispozițiile art. 28, alin. (2) din H.G. nr. 833/2007- privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, partile semnatare ale Acordului colectiv de munca încheiat la nivelul Poliției Locale a Municipiului Craiova, înregistrat sub nr. 20441/05.11.2014, au convenit modificarea și completarea acestuia după cum urmează:

– la art.16, se introduce alin.(4) cu următorul cuprins:

Pentru aniversarea Zilei Poliției Locale – 21 Mai – autoritățile administrației publice locale și organizațiile neguvernamentale interesate pot sprijini organizarea manifestărilor dedicate sărbătoririi acestei zile, în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.

– art.24, alin.2 se abroga.

– art. 29 se modifica, având următorul cuprins:

(1) La salariul stabilit se vor aplica toate indexările și compensările stabilite prin legi, ordonanțe sau prin hotărâri ale Guvernului României, sau alte acte administrative emise de autoritățile centrale sau locale.

(2) De asemenea, vor fi acordate următoarele drepturi de altă natură, în conformitate cu normele legale în vigoare și în limita bugetului aprobat de către autoritatea locală:

- a) alocație valorică pentru normele de hrană;
- b) vouchere de vacanță
- c) alte drepturi stabilite de lege.

- art. 54, alin. 3 se modifica, având următorul cuprins:

Pentru desfasurarea activității în condiții de muncă deosebite/vatamatoare, generate de radiații electromagnetice, personalul Poliției Locale a Municipiului Craiova beneficiază de un spor acordat lunar, în cuantum de 15% din salariul de bază, conform Hotărârii Consiliului Local al Municipiului Craiova, nr. 407/26.11.2015.

- la art. 54, alin. 4 se abroga.

Acordul colectiv de muncă nr. 20441/05.11.2014, cu modificările menționate mai sus, se prelungește conform prevederilor H.G. nr. 833/2007 pe o perioadă de un an, începând cu data de 29.12.2015.

DIRECTOR EXECUTIV,

Octavian Mateescu

SEF SERVICIU RESURSE UMANE,
Daniella Nica

SEF SERVICIU FINANCIAR-CONTABILITATE
Iulia Constantinescu

SEF BIROU CONTENCIOS JURIDIC,
Simona Badica

PRESEDINTE

S.N.P.L.SEMPER FIDELIS
Mircea Nicolcea



SECRETAR GENERAL,
S.N.P.L.SEMPER FIDELIS
Eugen Tone



Str. Dr. Dimitrie Gerota, nr. 22
Craiova, Dolj, 200754
E-mail: politia-locala-craiova@rdscv.ro

Tel: +40-251-533207
+40-251-532418
Fax: +40-251-532717

OPERATOR DE DATE CU CARACTER PERSONAL NR. 3461
Nr. 11214/05.04.2017

ACT ADIȚIONAL NR. 2
LA ACORDUL COLECTIV DE MUNCA NR. 20441/05.11.2014

Având în vedere Acordul Colectiv de Munca nr. 20441/05.11.2014, Actul adițional nr. 1/29.12.2015 la Acordul Colectiv de Munca nr. 20441/05.11.2014, prevederile art. 28 din Hotărârea Guvernului nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, precum și dispozițiile art. 221 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, partile semnatare ale Acordului colectiv de munca încheiat la nivelul Poliției Locale a Municipiului Craiova, au convenit modificarea și completarea acestuia după cum urmează:

Art.1. Se înlocuiește în cuprinsul Acordului Colectiv de Munca nr. 20441/05.11.2014 sintagmele "politist local" și "funcționar public" cu sintagma "personalul Poliției Locale a Municipiului Craiova".

Art.2. Se modifică alineatul 5 al articolului 17 și va avea următorul cuprins:

"În cazul în care personalul Poliției Locale a Municipiului Craiova, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă la care avea dreptul în anul în curs, cu acordul persoanei în cauză, instituția publică este obligată să acorde concediul de odihnă neefectuat în condițiile actelor normative în vigoare".

Art.3. Acordul Colectiv de Munca nr. 20441/05.11.2014, cu modificările și completările prevăzute de Actul adițional nr. 1/29.12.2015 și de prezentul act adițional, se prelungește până la aprobarea bugetului de venituri și cheltuieli al Poliției Locale a Municipiului Craiova pentru anul 2018.

Prezentul act adițional devine parte integrantă a Acordului Colectiv de Munca nr. 20441/05.11.2014 și se încheie în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte contractantă.

DIRECTOR EXECUTIV,
OCTAVIAN MATEESCU

Sef Serviciu Resurse Umane,
Daniella Nica

Sef Serviciu Financiar-Contabilitate,
Iulia Constantinescu

Sef Birou Contencios Juridic,
Simona Badica



PRESEDINTE
S.N.P.L. Semper Fidelis,
Mircea Nicolcea

Secretar general
S.N.P.L. Semper Fidelis,
Eugen Tone