



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA CONSTANTA

Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Nationala de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sub nr. 20234

Nr.13219/5285 SCCMMRM/05.06.2025

Către: **DRUMURI JUDEȚENE CONSTANTA S.A.CONSTANTA**

DRUMURI JUDEȚENE CONSTANȚA S.A.	
Nr. INTRARE	9934
IEȘIRE	
Data	06.06.2025

Ref: Contract colectiv de munca valabil in perioada 05.06.2025-05.06.2027

Urmare a cererii dumneavoastra nr.9686/04.06.2025 inregistrata la Inspectoratul Teritorial de Munca Constanta cu nr.13219/04.06.2025 cu privire la solicitarea inregistrarii contractului colectiv de munca incheiat intre DRUMURI JUDEȚENE CONSTANTA S.A.CONSTANTA si Sindicatul Drumuri Judetene Constanta, va facem cunoscut ca inregistrarea s-a operat in Registrul unic de evidenta al Inspectoratului Teritorial de Munca Constanta la nr.411 din data de **05.06.2025**.

Va rugam sa aveti in vedere ca in conformitate cu prevederile art.105 alin.(4) si(5) din Legea nr.367/2022 - Legea dialogului social - " Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor alin. (1)-(3) sunt lovite de nulitate. Răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă cu nerespectarea prevederilor alin. (1)-(3) revine angajatorului".

Cu stima,

Balan *Liiana Madalina*

Inspector Sef

Inspectoratul Teritorial de Munca Constanta

Ionita Gabriel

Inspector Sef Adjunct Relatii de Munca

Ionita Eugenia

Sef serviciu contracte colective de munca, monitorizare relatii de munca



DRUMURI JUDEȚENE CONSTANȚA S.A.	
Nr. INTRARE	9579
IEȘIRE	
Data	03.06.2025

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

2025-2027

DRUMURI JUDEȚENE CONSTANTA SA



CUPRINS

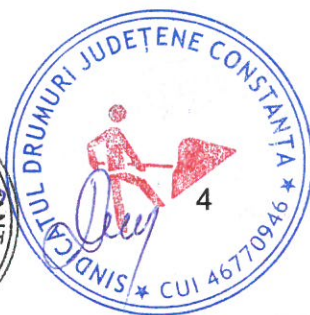
CAPITOLUL I - DISPOZIȚII GENERALE.....	5
CAPITOLUL II - ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA SI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA.....	6
Secțiunea nr. 1 – Incheierea si executarea Contractului Individual de Munca.....	6
Secțiunea nr.2 - Modificarea Contractului Individual de Munca.....	10
Secțiunea nr. 3 - Suspendarea Contractului Individual de Munca.....	11
Secțiunea nr. 4 - Incetarea Contractului Individual de Munca	12
Incetarea de drept.....	12
Concedierea	13
Concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului	14
Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului	15
Demisia.....	16
CAPITOLUL III - TIMPUL DE MUNCA SI DE ODIHNA	17
Secțiunea 1 - Durata normala a timpului de munca.....	17
Secțiunea 2 - Munca suplimentara.....	18
Secțiunea 3 - Munca de noapte.....	19
Secțiunea 4 - Repausuri periodice	19
Pauza de masa si repausul zilnic	19
Repausul saptamanal.....	20
Sărbători legale.....	20
Secțiunea 5 – Concediile	20
Concediul de odihna plătit si alte concedii ale salariaților	20
Concedii pentru formare profesionala.....	24
CAPITOLUL IV - SALARIZAREA SI ALTE DREPTURI SALARIALE.....	25
Secțiunea 1 - Dispoziții generale	25
Secțiunea 2 - Salariul minim garantat si alte drepturi salariate	25
Secțiunea 3 - Plata salariului.....	28
CAPITOLUL V - ORGANIZAREA MUNCII, CONDIȚII DE MUNCA, SANATATE SI SECURITATE IN MUNCA. SITUAȚII DE URGENTA	29
Secțiunea 1 - Reguli generale.....	29
Secțiunea 2 - Condiții de munca, sanatate si securitatea muncii	29
Secțiunea 3 - Comitetul de securitate si sanatate in munca	32
Secțiunea 4 – Protecția salariaților prin servicii medicale	32
CAPITOLUL VI - MASURI DE PROTECȚIE SOCIALA A SALARIAȚILOR SI ACORDARE DE FACILITAȚI	33
Secțiunea 1 - Dispoziții generale	33



<i>Secțiunea 2 - Măsuri de protecție socială în cazul concedierilor colective.....</i>	<i>33</i>
<i>Secțiunea 3 - Ajutoare sociale și acordarea de facilități</i>	<i>35</i>
CAPITOLUL VII - FORMAREA PROFESIONALĂ, ECONOMICĂ, SOCIALĂ ȘI SINDICALĂ.....	37
CAPITOLUL VIII - DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE GENERALE ALE PARTILOR.....	38
<i>Secțiunea 1 - Drepturile și obligațiile salariaților</i>	<i>39</i>
<i>Secțiunea 2 - Drepturile și obligațiile Angajatorului</i>	<i>40</i>
CAPITOLUL IX - RĂSPUNDEREA JURIDICĂ	41
<i>Secțiunea 1 - Regulamentul Intern.....</i>	<i>41</i>
<i>Secțiunea 2 - Răspunderea disciplinară</i>	<i>41</i>
<i>Secțiunea 3 - Răspunderea patrimonială.....</i>	<i>43</i>
CAPITOLUL X - DIALOGUL SOCIAL. DREPTURILE SINDICATULUI CA ORGANIZAȚIE REPREZENTANTĂ A SALARIAȚILOR.....	43
CAPITOLUL XI – PRINCIPII FUNDAMENTALE.....	45
CAPITOLUL XII - DISPOZIȚII FINALE.....	46
ANEXA NR. 1 – 1.1. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ	48
ANEXA NR. 1 – 1.2. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ TELEMUNCĂ	52
ANEXA NR. 2 –ACT ADIȚIONAL LA CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ – Formare profesională.....	57
ANEXA NR. 3 - REGULAMENT DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A COMISIEI DE APLICARE ȘI MONITORIZARE A CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE	58
ANEXA NR. 4 - CONCEDIUL DE ODIHNA. ZILE DE SĂRBĂTOARE LEGALĂ, ZILE LIBERE evenimente deosebite sau alte situații.....	59
4.1. Concediul de odihna stabilit în raport cu vechimea în muncă, astfel:.....	59
4.2. Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează	59
4.3. Zile libere evenimente deosebite sau alte situații	59
ANEXA 5 - AJUTOARE SOCIALE ȘI ACORDAREA DE FACILITAȚII.....	61
5.1. Ajutorul de naștere.....	61
5.2. Ajutoare de deces	61
5.3. Ajutorul pentru boli grave/incurabile și proteze.	61
5.4. Educația timpurie	61
5.5. Cadouri în bani sau în natură	61
5.6. Ajutoare sociale în bani pentru transportul salariaților.....	62
5.7. Protecția sănătății salariaților	62
5.8. Ajutoare sociale în condiții deosebite	62
5.9. Alte ajutoare sociale.....	62
5.10. Tichete de masă.....	62
5.11. Prima de concediu / vouchere de vacanță	62
5.12. Calculul salariului mediu brut pentru ajutoare sociale	63



ANEXA 6 – MASURI DE PROTECTIE SOCIALA.....	64
6.1. Perioada de preaviz pentru concediere.....	64
6.2. Salarii compensatorii pentru concediere pentru motive care nu tin de persoana salariatului.....	64
6.3. Privatizarea Societatii.....	64
6.4. Negocieri salariale in cazul unor modificari legislative cu privire la cuantumul contributiilor sociale datorate de salariați	64
6.5. Negocieri salariale anuale.....	64
ANEXA NR. 7 – SALARIZAREA SI ALTE DREPTURI SALARIALE	65
7.1. Salariul de baza minim garantat	65
7.2. Salarii minime pe categorii de personal sau funcție	65
7.3. Prima de performanta	65
7.4. Sporuri:.....	66
7.5. Grila salariala	66
ANEXA NR. 8 – REGLEMENTARI PRIVIND EVALUAREA PERFORMANTELOR INDIVIDUALE ALE SALARIATILOR	68



CAPITOLUL I - DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1.

1. Prezentul Contract Colectiv de Munca reglementează în mod unitar, în cadrul Societății semnate, drepturile și obligațiile reciproce ce revin Angajatorului și salariaților privind promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, diminuarea până la eliminare a conflictelor de muncă.
2. Prin utilizarea expresiei "Angajator" sau "Societate" în cuprinsul Contractului, se va înțelege DRUMURI JUDEȚENE CONSTANTA SA (D.J.C.), semnată de prezentul Contract, ca persoană juridică având capacitatea de folosință și de exercițiu, cu sediul în Constanța str. Celulozei nr. 15 A, jud. Constanța, înregistrată la Registrul Comerțului sub nr. J13/115/1991 și având cod unic de înregistrare RO 2749993, legal reprezentată prin Director General ing. ANDREI Constantin-Florian;
3. Prin utilizarea expresiei "Sindicat" se înțelege SINDICATUL DRUMURI JUDEȚENE CONSTANTA semnat al prezentului Contract, în calitate sa de reprezentant al salariaților din unitate, sindicat reprezentativ conform Sentinței civile nr. 15979/17.12.2024 pronunțată de Judecătoria Constanța în dosarul nr. 36492/212/2024, prin Președinte DAREA Daniel.
4. Partile contractante, recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă unic la nivel de unitate și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.
5. Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, conform convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat, Constituției României, legislației naționale, precum și libertatea de opinie a fiecărui salariat.
6. Salariaților care nu fac parte din sindicatele înființate la nivelul Societății li se va reține, **cu acordul lor scris**, o sumă egală cu 0.5% din venitul brut realizat pentru cheltuielile efectuate cu elaborarea, negocierea și urmărirea respectării prevederilor Contractului Colectiv de Muncă aplicabil, precum și a legislației muncii. Suma rezultată se va vira în contul Sindicatului semnat al prezentului Contract Colectiv de Muncă.
7. Angajatorul va invita organizațiile sindicale reprezentative la nivelul Societății să participe la lucrările Consiliului de Administrație, la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social cu impact asupra angajaților, în condițiile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 2.

Dispozițiile prezentului Contract Colectiv de Muncă se aplică tuturor salariaților Societății, indiferent de naționalitate, etnie, vârstă, sex, convingeri politice sau religioase, stare materială, stare de sănătate, orientare sexuală, caracteristici genetice etc din cadrul Societății.

Art. 3.

Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă cuprind drepturile și obligațiile Angajatorului și ale salariaților cu privire la:

- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea Contractului Individual de Muncă,
- b) timpul de muncă și timpul de odihnă,
- c) salarizarea și alte drepturi bănești,
- d) organizarea muncii, condiții de muncă, sănătatea și securitatea muncii,
- e) măsuri de protecție socială a salariaților și acordarea de facilități,
- f) pregătirea și perfecționarea salariaților,
- g) obligațiile generale ale partilor,
- h) dialogul social,
- i) drepturile Sindicatului ca organizație reprezentativă a salariaților.

Art. 4.

Modificarea, suspendarea și încetarea Contractului Colectiv de Muncă operează numai în condițiile prevăzute de lege sau cu acordul partilor.

Art. 5.

- 5.1. Interpretarea clauzelor Contractului Colectiv de Muncă se face prin consens.



5.2. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun, iar dacă și după aceasta există îndoială, se interpretează în înțelesul mai favorabil salariaților.

5.3. **Dispozițiile prezentului contract care contravin prevederilor imperative sau prohibitive ale unor legi se vor modifica în sensul legii.**

Art. 6.

6.1. Contractele Individuale de Muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute de prezentul Contract.

6.2. **Dacă prin reglementări legale sau alte convenții ulterioare vor fi prevăzute drepturi mai mari pentru salariați, se vor aplica acele reglementări sau convenții mai favorabile. Acestea vor completa de drept prevederile Contractului Colectiv de Muncă și Contractele Individuale de Muncă.**

6.3. La cererea organizațiilor sindicale afiliate, federațiile sau confederațiile sindicale reprezentative, după caz, pot delega reprezentanți care să le asiste ori să le reprezinte interesele în relația cu Angajatorul sau organizațiile acestora.

Art. 7.

Angajatorul se obligă să asigure un exemplar din Contractul Colectiv de Muncă la nivelul fiecărei secții precum și un exemplar la Biroul Resurse Umane pentru consultarea de către orice salariat, în orice moment.

Art. 8.

8.1. **Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pentru o perioadă de 2 ani (2025-2027)**

8.2. Orice modificare a prezentului Contract se face prin acordul dintre Angajator și Sindicat, la cererea uneia dintre părți.

8.3. Intenția de a modifica prevederile Contractului Colectiv de Muncă se va aduce la cunoștință celeilalte părți, în scris, cu cel puțin 30 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierii modificării propuse. Orice cerere de modificare a prezentului Contract va face obiectul unei negocieri.

8.4. Părțile pot hotărî prelungirea aplicării Contractului Colectiv de Muncă, în condițiile stabilite de prezenta lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni

CAPITOLUL II - ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Secțiunea nr. 1 – Încheierea și executarea Contractului Individual de Muncă

Art. 9.

Angajarea fiecărei persoane se face prin încheierea unui Contract Individual de Muncă, în baza condițiilor prevăzute de lege și de Contractul Colectiv de Muncă, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

Art. 10.

Prin Contractul Individual de Muncă, o persoană fizică denumită salariat se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea Angajatorului, în schimbul unei remunerații denumită salariu.

Art. 11.

11.1. Contractul Individual de Muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a Contractului Individual de Muncă în formă scrisă revine Angajatorului.

11.2. Angajatorul are obligația de a încheia, în formă scrisă, Contractul Individual de Muncă cel târziu în ziua anterioară începerii raporturilor de muncă, în două exemplare câte unul pentru fiecare parte, în vederea înregistrării în REVISAL (ReGES) și va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în *Anexa nr. 1- Contract Individual de Muncă a prezentului Contract Colectiv de Muncă*.



Art. 12.

12.1. Contractele Individuale de Munca se încheie pe durata nedeterminată. Ele pot fi încheiate și pe durata determinată în cazurile și modalitățile prevăzute de lege și de Contractul Colectiv de Munca.

12.2. Contractul Individual de Munca pe perioada determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 luni, decât în cazul în care un nou Contract Individual de Munca pe durata determinată este încheiat în vederea executării unor lucrări urgente, cu caracter excepțional.

12.3. În cazul în care Contractul Individual de Munca pe durata determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui Contract de munca este suspendat, durata Contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea Contractului Individual de Munca al salariatului titular.

12.4. Contractul Individual de Munca va avea forma scrisă.

Art. 13.

Angajatorul va putea încadra, în condițiile prevăzute de lege, salariați cu program de lucru corespunzător unei fracțiuni de normă, prin contracte de munca pe durata nedeterminată sau contracte de munca pe durata determinată, denumite Contracte Individuale de Munca cu timp parțial, cu informarea prealabilă a Sindicatului pentru a se preveni disponibilizarea salariaților cu Contracte de munca cu normă întreagă având aceleași profesii sau funcții.

Art. 14.

14.1. Anterior încheierii sau modificării Contractului Individual de Munca, Angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

14.2. Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se considera îndeplinită de către Angajator la momentul semnării Contractului Individual de Munca sau a Actului adițional, după caz.

14.3. Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea partilor;
- b) locul de munca sau, în lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către Angajator, după caz;;
- c) sediul Angajatorului;
- d) funcția/ocupatia conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul Angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui Contract de munca pe durata determinată sau al unui Contract de munca temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- m) indicarea Contractului Colectiv de Munca ce reglementează condițiile de munca ale salariatului;
- n) durata și condițiile perioadei de probă;
- o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, dacă este cazul;
- p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;



- q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

14.4. Elementele din informarea prevăzută la paragraful 14.3 trebuie să se regasească și în conținutul Contractului Individual de Muncă, cu excepția informațiilor prevăzute la lit. m), o) și p).

14.5. Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la 14.3 în timpul executării Contractului Individual de Muncă impune încheierea unui Act adițional la Contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

14.6. La negocierea, încheierea sau modificarea Contractului Individual de Muncă, și pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni și cu aplicarea prevederilor legale cu încheierea între aceștia și Societate a unui Contract de confidențialitate.

Art. 15.

În situația în care Angajatorul nu își execută obligația de informare prevăzută la art. 14, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către Angajator a obligației de informare.

Art. 16.

16.1. O persoană poate fi angajată în munca numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

16.2. Nerespectarea prevederilor de la 16.1. atrage nulitatea Contractului Individual de Muncă.

16.3. Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile Angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt cele stabilite prin legi speciale.

16.4. Solicitarea, la angajarea femeilor, a testelor de graviditate este interzisă.

Art. 17.

Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

- a) la reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, și de un an, în celelalte situații;
- b) în cazul detașării sau trecerii în alt loc de muncă ori în alta activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;
- c) la începerea activității, în cazul salariaților încadrați cu Contract de muncă temporară;
- d) în cazul ucenicilor, practicanților, elevilor și studenților, în situația în care urmează să fie instruiți pe meserii și profesii, precum și în situația schimbării meseriei pe parcursul instruirii;
- e) periodic, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;
- f) periodic, în cazul celor care lucrează în unități fără factori de risc, prin examene medicale diferențiate în funcție de vârstă, sex și stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.

Art. 18.

18.1 Contractul Individual de Muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

18.2 Angajarea de personal se face fără discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau ca efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din prezentul Contract.

Art. 19.

Verificarea aptitudinilor profesionale și personale ale salariatului poate fi făcută prin examen și/sau probă practică și/sau concurs și/sau interviu, în conformitate cu politica internă a Angajatorului, Statul de personal, Regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.



Art. 20.

20.1. Pentru organizarea si realizarea verificării aptitudinilor profesionale, se pot constitui comisii de evaluare a salariaților cu acordul Angajatorului si Sindicatului, stabilindu-se de către aceștia regulamentul de funcționare al comisiei, in conformitate cu politica interna a Angajatorului.

20.2. La lucrările comisiei poate participa in calitate de membru si un delegat al Sindicatului.

20.3. Angajatorul va aduce la cunoștința salariaților si Sindicatului, posturile disponibile si condițiile de ocupare a lor, prin afișare in locuri vizibile, pe pagina de internet sau prin alte mijloace de comunicare.

Art. 21.

21.1. In cazul in care angajarea se face prin concurs, daca un salariat si o persoana din afara Societatii obțin același rezultat, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

21.2. De asemenea, in condiții egale, au prioritate la ocuparea postului:

- a) văduvele si orfanii foștilor salariați,
- b) foștii salariați ai Societatii, pensionați pentru boala sau invaliditate, carora li s-a revocat pensia, devenind apti de munca,
- c) foștii salariați ai Societatii deveniți șomeri ca urmare a desfacerii Contractelor Individuale de Munca pentru motive neimputabile lor,
- d) copiii salariaților.

Art. 22.

22.1. Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea Contractului Individual de Munca se poate stabili o perioada de proba de cel mult 90 zile calendaristice pentru funcțiile de execuție si cel mult 120 zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

22.2. Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de proba de maximum 30 de zile calendaristice.

22.3. Absolvenții instituțiilor de invatamant se încadrează, la debutul lor in profesie, pe baza unei perioade de proba de cel mult 6 luni.

22.4. In cazul in care nici una din parti nu va denunța unilateral Contractul Individual de Munca in perioada de proba, acesta va fi considerat încheiat la data începerii efective a activității.

22.5. Pe durata perioadei de proba salariatul se bucura de toate drepturile si are toate obligațiile prevăzute in legislația muncii, in Contractul Colectiv de Munca aplicabil, in Regulamentul Intern, precum si in Contractul Individual de Munca.

22.6. Pe durata sau la sfârșitul perioadei de proba, Contractul Individual de Munca poate inceta numai printr-o notificare scrisa, fara preaviz, la inițiativa oricăreia dintre parti, fara a fi necesara motivarea acesteia.

Art. 23.

23.1. Pe durata executării unui Contract Individual de Munca nu poate fi stabilita decât o singura perioada de proba.

23.2. Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.

23.3. Prin excepție, salariatul poate fi supus la o noua perioada de proba in situația in care acesta debutează la același angajator intr-o noua funcție sau profesie ori urmeaza sa presteze activitatea intr-un loc de munca cu condiții grele, vatamatoare sau periculoase.

Art. 24.

24.1. Angajatorul are obligația de a înființa un Registru general de evidenta a salariaților, conform legii. La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, Angajatorul este obligat sa elibereze un document care sa ateste activitatea desfasurata de acesta, durata activității, salariul, vechime in munca, in meserie si specialitate in cel mult 30 zile lucratoare de la data solicitării.

24.2. Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Angajatorul nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept. Fac excepție situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.

24.3. Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă, eliberată/eliberat potrivit legii.



24.4. Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate

Secțiunea nr.2 - Modificarea Contractului Individual de Munca

Art. 25.

25.1. Contractul Individual de Munca se poate modifica numai in ceea ce privește durata contractului, felul muncii, locul muncii, condițiile de munca, drepturile salariale, timpul de munca si timpul de odihna numai prin acordul partilor sau inițiativa uneia din parti, in condițiile prevăzute de lege.

25.2. Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor Contractului Individual de Munca, prevăzute in alineatul precedent, nu da dreptul Angajatorului sa procedeze la desfacerea Contractului de munca pentru acest motiv.

Art. 26.

26.1. Locul muncii poate fi modificat de către Angajator, cu informarea salariatului, prin delegarea sau detașarea acestuia intr-un alt loc de munca decât cel prevăzut in Contractul Individual de Munca.

26.2. Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul isi pastreaza funcția si celelalte drepturi prevăzute in Contractul Individual de Munca.

26.3. Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă. Delegarea poate fi dispusa pentru o perioada de cel mult 60 zile calendaristice în 12 luni si se poate prelungi numai cu acordul salariatului, cu perioade succesive de cel mult 60 zile. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

26.4. Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

26.5. Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporara a locului de munca, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, in scopul executării unor lucrări in interesul acestuia. In mod excepțional, prin detașare se poate modifica si felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului. Detașarea poate fi dispusa pe o perioada de cel mult un an.

26.6. In mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

26.7. Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

Art. 27.

27.1. Drepturile cuvenite salariatului detașat se acorda de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

27.2. Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care ii sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

27.3. Daca angajatorul la care s-a dispus detașarea nu isi indeplineste integral si la timp obligațiile fata de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea.

27.4. Angajatorul la care s-a dispus detașarea poate dispune sancționarea salariatului detașat, dar nu poate dispune modificarea sau incetarea unilaterala a Contractului Individual de Munca al salariatului detașat.

Art. 28.

Incadrare si promovare in munca se va efectua cu respectarea metodologiei prevăzute in prezentul Contract Colectiv de Munca si/sau Regulamentul Intern.



Secțiunea nr. 3 - Suspendarea Contractului Individual de Munca

Art. 29.

29.1. Suspendarea Contractului Individual de Munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin act unilateral al uneia din parti.

29.2. Suspendarea Contractului Individual de Munca are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natura salariala de către Angajator.

29.3. Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale partilor decât cele prevăzute la 29.2, dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin Contractul Colectiv de Munca, prin Contractul Individual de Munca sau prin Regulamentul Intern.

29.4. În cazul suspendării Contractului Individual de Munca din cauze imputabile salariatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

29.5. De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

29.6. În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

Art. 30.

Contractul Individual de Munca se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate,
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă,
- c) carantina,
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel,
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat,
- f) forța majoră,
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală,
- h) în alte cazuri expres prevăzute de lege,
- i) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, Contractul Individual de Munca încetează de drept.

Art. 31.

Contractul Individual de Munca poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani,
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani,
- c) concediu paternal,
- d) concediu pentru formare profesională,
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului,
- f) participarea la greva,
- g) concediu de acomodare.
- h) desfășurarea, pe bază de contract încheiat în condițiile legii, a unei activități specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist.

Art. 32.

a) Salariatelor prevăzute la art. 30 lit. a) care își vor relua activitatea în termenul prevăzut de lege, nu li se va putea desface contractul de muncă decât după trecerea unei perioade de 6 luni de la reluarea activității, exceptând cazul reorganizării judiciare sau a falimentului Angajatorului, conform prevederilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor.

b) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.



Art. 33.

33.1. Contractul Individual de Munca poate fi suspendat din inițiativa Angajatorului în următoarele situații:

- a) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor,
- b) în cazul în care Angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești
- c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare,
- d) pe durata detașării,
- e) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea Contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea Contractului de muncă.

f) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată.

33.2. În cazurile prevăzute la alin. 33.1 lit. b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

33.3. În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, Angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a Sindicatului.

Art. 34.

34.1. Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității Angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 33.3.

34.2. Pe durata întreruperii temporare prevăzute la 34.1 salariații se vor afla la dispoziția Angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

34.3. Pe durata întreruperii temporare prevăzută la 34.1 salariații vor beneficia de toate celelalte drepturi din Contractul Colectiv de Muncă.

Art. 35.

Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul partilor, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale până la o perioadă de maxim 12 luni pe an.

Secțiunea nr. 4 - Incetarea Contractului Individual de Muncă

Art. 36.

36.1. Contractul Individual de Muncă poate înceta astfel:

- a) de drept,
- b) ca urmare a acordului partilor, la data convenită de acestea,
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

36.2. Contractul Individual de Muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în cazurile în care, prin lege sau prin prezentul Contract s-au stipulat asemenea interdicții.

Incetarea de drept

Art. 37.

1. Contractul Individual de Muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau în cazul dizolvării Angajatorului, de la data la care și-a încetat existența contractul de muncă.



- b) la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii tutelei speciale a salariatului;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de varsta standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de varsta standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de varsta cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a Contractului Individual de Muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsa complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului Contractului Individual de Muncă încheiat pe durată determinată;
- j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

2. Pentru situațiile prevăzute la lit. c)-j), constatarea cazului de încetare de drept a Contractului Individual de Muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

Art. 38.

38.1. Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a Contractului Individual de Muncă atrage nulitatea acestuia.

38.2. Constatarea nulității Contractului Individual de Muncă produce efecte pentru viitor.

38.3. Nulitatea Contractului Individual de Muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

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

38.5. Persoana care a prestat munca în temeiul unui Contract Individual de Muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

38.6. Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

38.7. Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

Concedierea

Art. 39.

39.1. Concedierea reprezintă încetarea Contractului Individual de Muncă din inițiativa Angajatorului.

39.2. Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

39.3. Este interzisă concedierea salariaților în următoarele cazuri:



a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;

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

c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 14.3, art. 22, art. 148.2;

39.4. Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

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

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

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

g) în cazul organelor de conducere a sindicatelor, pe durata exercitării mandatului într-un organism sindical, exceptând concedierea disciplinară pentru abateri disciplinare grave sau repetate,

h) în cazul membrilor de sindicat pentru motive ce țin de apartenența la sindicat sau activitatea sindicală;

i) pe durata efectuării concediului de odihnă;

j) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă în condițiile legii.

39.5. Prevederile alin. 39.4 nu se aplica în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau dizolvării Angajatorului, în condițiile legii.

Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

Art. 40.

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin Contractul Individual de Muncă, Contractul Colectiv de Muncă sau Regulamentul Intern, ca sancțiune disciplinară,

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală,

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

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Art. 41.

41.1. În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 40, lit. b), Angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

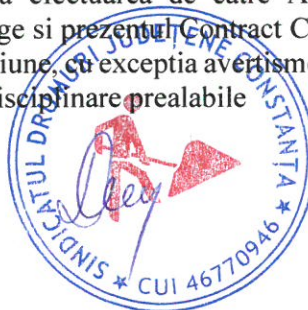
41.2. Decizia se emite în scris și trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se poate contesta.

41.3) Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea unor drepturi pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

Art. 42.

42.1. Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după efectuarea de către Angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul Contract Colectiv de Muncă.

42.2. Sub sancțiunea nulității absolute, nici o sancțiune, cu excepția avertismentului scris, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.



42.3. Pentru cercetarea abaterii disciplinare si propunerea sancțiunii, Angajatorul constituie o comisie. Din comisie va putea face parte, in calitate de observator, si un reprezentant al organizației sindicale al carui membru este salariatul cercetat.

42.4. Comisia il va convoca in scris pe salariatul cercetat, cu cel puțin 5 zile lucratoare inainte. Convocarea va indica cel puțin motivul, data, ora si locul întrevederii.

42.5. In cadrul cercetării se vor stabili faptele si urmările acestora, împrejurările in care au fost savarsite, precum si orice date concludente pe baza carora sa se poata stabili existenta sau inexistenta vinovăției. Ascultarea si verificarea apararilor salariatului cercetat sunt obligatorii.

42.6. Concedierea salariatului pentru necorespondere profesionala, conform art. 40 lit. d), poate fi dispusa numai după evaluarea prealabila a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite de procedurile Angajatorului.

Art. 43.

43.1. In cazul in care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 40 lit. c) si d), precum si in cazul in care Contractul Individual de Munca a încetat de drept in temeiul art. 37. lit. e), Angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de munca vacante in unitate, compatibile cu pregătirea profesionala sau, după caz, cu capacitatea de munca stabilita de medicul de medicina a muncii.

43.2. In situația in care Angajatorul nu dispune de locuri de munca vacante potrivit 43.1., acesta are obligația de a solicita sprijinul Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Munca in vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina a muncii, urmând sa ii comunice salariatului soluțiile propuse de agenție.

43.3. Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea Angajatorului conform prevederilor 43.1 pentru a-si manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de munca oferit.

43.4. In cazul in care salariatul nu isi manifesta expres consimțământul in termenul prevăzut la 43.3., precum si după notificarea Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Munca, Angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului

Art. 44.

44.1. Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezintă incetarea Contractului Individual de Munca determinata de desființarea locului de munca ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fara legătură cu persoana acestuia.

44.2. Desființarea locului de munca trebuie sa fie efectiva si sa aiba o cauza reala si serioasa.

Art. 45.

Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului poate fi individuala sau colectiva.

Art. 46.

46.1. Prin concediere colectiva se intelege concedierea, intr-o perioada de 30 de zile calendaristice din unul sau mai multe motive ce nu tin de persoana salariatului, a unui număr de:

- a) cel puțin 10 salariați, daca angajatorul care disponibilizeaza are încadrați mai mult de 20 si mai puțin de 100 de salariați,
- b) cel puțin 10% din salariați, daca angajatorul care disponibilizeaza are încadrați cel puțin 100, dar mai puțin de 300 de salariați,
- c) cel puțin 30 de salariați, daca angajatorul care disponibilizeaza are încadrați cel puțin 300 de salariați.

46.2. La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, potrivit alin. 46.1, se iau in calcul si acei salariați carora le-au încetat Contractele Individuale de Munca din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fara legătură cu persoana salariatului, cu condiția existentei a cel puțin 5 concedieri.

Art. 47.

In cazul in care Angajatorul intenționează sa efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, cu cel puțin 30 de zile in prealabil si in scopul ajungerii la o intelegere, consultări cu Sindicatul, in condițiile prevăzute de lege si de prezentul Contract Colectiv de Munca.

Art. 48.



48.1. În urma concedierii individuale sau colective, salariații concediați pentru motive care nu tin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului, de un ajutor social egal cu 3 salarii de baza, indiferent de vechime și de ajutoarele sociale prevăzute de Contractul Colectiv de Muncă pe toată perioada până la expirarea termenelor de preaviz prevăzute în Contract. Salariile compensatorii se vor plăti la lichidarea lunii în care încetează contractul individual de muncă.

Art. 49.

49.1. În cazurile în care la desfacerea Contractului Individual de Muncă, Angajatorul este obligat, potrivit legii, să acorde un preaviz, durata acestuia va fi de:

- 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, dacă nu s-a convenit altfel prin Contractul Individual de Muncă sau Act adițional la Contractul Individual de Muncă
- 45 zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere, dacă nu s-a convenit altfel prin Contractul Individual de Muncă sau Act adițional la Contractul Individual de Muncă

- persoanele cu handicap au dreptul la o perioadă de preaviz de minimum 30 de zile lucrătoare, acordat la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului pentru motive neimputabile acestuia.

49.2. În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze 4 (patru) ore pe zi de la programul de lucru pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să-i afecteze salariul și celelalte drepturi salariale. Orele absente se pot acorda, la cererea salariatului / Angajatorului și prin cumul.

Art. 50.

Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele de fapt și de drept care determină concedierea,
- b) durata preavizului,
- c) în cazul concedierilor colective criteriile de stabilire a ordinii de prioritate prevăzută de prezentul Contract,
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în măsură în care există locuri vacante, în condițiile art. 43.

Art. 51.

Decizia de concediere produce efecte față de Angajator de la data comunicării și față de salariat de la data primirii deciziei de concediere.

Demisia

Art. 52.

52.1. Contractul de Muncă poate înceta ca urmare a voinței unilaterale a salariatului, prin demisie.

52.2. Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică Angajatorului încetarea Contractului Individual de Muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

52.3. Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul Angajatorului de a înregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

52.4. Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

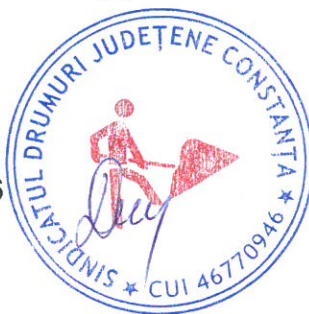
52.5. Termenul de preaviz nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere, dacă nu s-a convenit altfel prin Contractul Individual de Muncă sau Act adițional la Contractul Individual de Muncă.

52.6. Pe durata preavizului, Contractul Individual de Muncă continuă să își producă toate efectele.

52.7. În situația în care în perioada de preaviz Contractul Individual de Muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

52.8. Contractul Individual de Muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către Angajator la termenul respectiv.

52.9. Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă Angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin Contractul Individual de Muncă.



CAPITOLUL III - TIMPUL DE MUNCA SI DE ODIHNA

Secțiunea 1 - Durata normala a timpului de munca

Art. 53.

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

53.2. Prin decizii ale conducerii societății, în funcție de strategia și obiectivele sale, precum și de specificul activității desfășurate de diferitele departamente, pot fi stabilite și alte ore de începere și terminare a programului zilnic de lucru. Orice modificare la programul de lucru va fi adus la cunoștința salariatului în cauză, prin orice mijloc, în timp util.

Art. 54.

54.1. Pentru salariații angajați cu norma întreaga, durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

54.2. În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de munca este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

54.3. Durata normala a timpului de munca prevăzut la alin. 54.1 se realizează raportat la săptămâna de lucru de 5 zile.

54.4. Programul de lucru pentru cei care lucrează la schimb sau tura este de 8/16 și/sau 12/24 - 12/48. Programul de lucru poate fi prelungit până la 10 ore/zi, cu condiția ca programul normal de lucru săptămânal să nu depășească 48 ore ca medie anuală. Prin negocieri, pentru a pune de acord programul cu cerințele producției, se poate stabili un program săptămânal de 36 până la 48 de ore, cu condiția ca media anuală să fie de 48 de ore pe săptămână, iar programul stabilit să fie anunțat cu o săptămână înainte.

Art. 55.

55.1. Repartizarea timpului de munca în cadrul săptămânii este, de regula, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

55.2. Când munca se efectuează în schimburi, durata timpului de munca va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media zilnică, calculată pe o perioadă maximă de 3 săptămâni, să nu depășească 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână.

55.3. În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, cu acordul sindicatului se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de munca, cu respectarea duratei normale a timpului de munca de 40 de ore pe săptămână.

Art. 56.

56.1. Durata maximă legală a timpului de munca nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, care include și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de un an, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

56.2. La locurile de munca unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a zilei de munca, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de munca, după caz: tura, tura continuă, program fractionat.

56.3. Locurile de munca la care se aplică formele specifice de organizare a programului de lucru prevăzute la alineatul precedent, precum și modalitățile concrete de organizare și evidența a muncii prestate se stabilesc prin Regulamentul Intern elaborat de Angajator cu consultarea Sindicatului.

56.4. Graficele de tura aplicabile la un anumit loc de munca nu vor putea fi modificate decât cu acordul Sindicatului și cu asigurarea zilelor libere convenite salariaților.

56.5. În cazul opririi activității de producție, salariații care lucrează în ture vor lucra potrivit programelor provizorii elaborate de conducerea secțiilor respective, cu respectarea prevederilor art. 55 și cu obligația asigurării zilelor libere aferente anului calendaristic

Art. 57.

Femeile care lucrează în fracțiuni de normă, beneficiază de vechime în munca corespunzătoare unei norme întregi, pe timpul cât au în îngrijire copii în vârstă de până la 2 ani.

Art. 58.



58.1. Programul zilnic de munca se stabilește de către Angajator, cu consultarea Sindicatului, prin Regulamentul intern.

58.2. Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp. Orice refuz al solicitării trebuie motivat, în scris, de către Angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

58.3. În funcție de circumstanțe și în condițiile art. 118, art. 118¹ din Codul Muncii, angajatorul poate reglementa prin proceduri interne, cu consultarea sindicatului reprezentativ, un program repartizat intercalat în cadrul săptămânii de lucru (hibrid) prin acte adiționale încheiate la contractele individuale de muncă ale salariaților considerați eligibili pentru prestarea muncii la domiciliu.

58.4. Salariații care își pot îndeplini prin folosirea tehnologiei atribuțiile specifice funcției, meseriei sau ocupației pot beneficia de aplicarea legii care reglementează Telemunca, la îndeplinirea formalităților interne pentru aplicarea acestor reglementări.

Art. 59.

Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat. Pentru salariații mobili și salariații care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.

Secțiunea 2 - Munca suplimentară

Art. 60.

60.1. Munca prestată în afara duratei normale a timpului de munca săptămânal, prevăzută la art. 54, este considerată munca suplimentară.

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

Art. 61.

61.1. Durata maximă legală a timpului de munca nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

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

61.3. Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin Contractul Colectiv de Munca aplicabil sau Regulamentul Intern, se pot stabili perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni. Activitățile sau profesiile avute în vedere vor fi stabilite de Angajator cu consultarea Sindicatului reprezentativ pe perioada de executarea a prezentului Contract Colectiv de Munca.

61.4. Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în munca a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, Contractele Colective de Munca, Regulamentele interne pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. 61.3., dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

61.5. La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. 61.2-4 nu se ia în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a Contractului Individual de Munca.

61.6. Prevederile alin. 61.1-4 nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

Art. 62.

62.1. Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite după efectuarea acesteia, în termenul prevăzut de prevederile legale aplicabile.

62.3. În cazul în care compensarea orelor de munca suplimentară prin timp liber corespunzător nu este posibilă, Angajatorul va acorda un spor la salariu de 100%. Plata orelor suplimentare se va efectua la închiderea lunii în care acestea au fost efectuate, numai în situația în care necesitatea efectuării orelor suplimentare este generată de lipsa de personal (schema incompletă) sau alte situații (termene limită executie lucrări etc).



62.4. În perioadele de reducere a activității, Angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

62.5. Angajatorul va organiza o evidență strictă a muncii suplimentare prestate și a compensării acesteia prin timp liber corespunzător sau prin plata de sporuri la salariu.

Art. 63.

Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta munca suplimentară.

Art. 64.

Pentru munca prestată în zilele de sâmbătă și duminică, care reprezintă ore suplimentare se acorda un spor de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Secțiunea 3 - Munca de noapte

Art. 65.

65.1. Munca prestată între orele 22,00 - 6,00 este considerată munca de noapte.

65.2. Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează munca de noapte cel puțin 3 ore din timpul sau zilnic de lucru,

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

65.3. Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

65.4. Durata normală a timpului de lucru, pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă, nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

Art. 66.

Salariații care prestează activitate pe timp de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru., dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Art. 67.

67.1. Salariații care urmează să desfășoare munca de noapte în condițiile art. 65 sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic.

67.2. Salariații care desfășoare munca de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

Art. 68.

68.2. Tinerii care nu au implinit vârsta de 18 ani nu pot presta munca de noapte.

68.3. Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează, precum și persoana singură din familia monoparentală nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

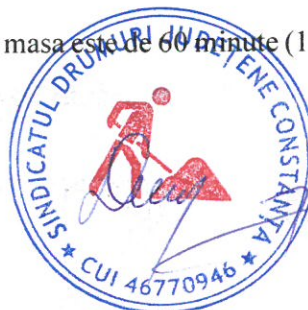
Secțiunea 4 - Repausuri periodice

Pauza de masă și repausul zilnic

Art. 69

69.1. În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

69.2. Pentru personalul direct productiv, pauza de masă este de 60 minute (1 ora) și nu este inclusă în programul de lucru,



69.3. Pentru personalul tehnic, economic, de specialitate și administrativ (TESA), precum și pentru personalul secției Mecanizare, pauza de masa este inclusa in în durata zilnică normală a timpului de muncă.

Art. 70

70.1. Salariații au dreptul între două zile de munca la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

70.2. Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

Repausul saptamanal

Art. 71.

71.1. Repausul saptamanal se acorda în 48h consecutive, de regula sambata si duminica.

71.2. În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

71.3. În situația prevăzută la alin. 71.2. salariații vor beneficia de compensații conform art. 60 din Contractul Colectiv de Munca .

Sărbători legale

Art. 72

72.1. Zilele de sarbatoare legala sunt cele prevăzute de lege.

72.2. Acordarea zilelor libere se face de către Angajator în conformitate cu prevederile legale si Anexa nr.4.

72.3. Prevederile 72.1 nu se aplica în locurile de munca în care activitatea nu poate fi întrerupta datorita caracterului procesului de producție sau specificului activitatii.

72.4. În cazul în care, din motive justificate, nu se acorda zile libere, salariații beneficiază pentru munca prestata în zilele de sarbatoare legala de un spor de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Secțiunea 5 – Concediile

Concediul de odihna plătit si alte concedii ale salariaților

Art. 73.

73.1. Durata efectiva a concediului de odihna se stabilește în Contractul Individual de Munca, cu respectarea legii si a Contractului Colectiv de Munca aplicabil.

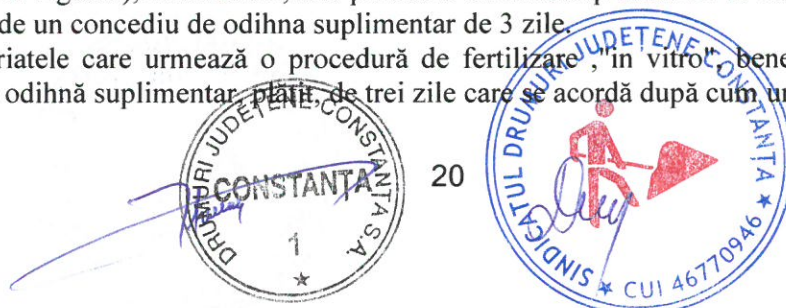
73.2. Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihna plătit de minimum 21 zile lucratoare. La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152² din Codul Muncii se consideră perioade de activitate prestată.

73.3. Concediul de odihna se stabilește în raport cu vechimea în munca, după cum urmeaza (Anexa nr.4):

Ani vechime	Zile Lucratoare
Pana la 5 ani (inclusiv)	21
peste 5 pana la 10 ani (inclusiv)	25
peste 10 pana la 15 ani (inclusiv)	26
peste 15 ani pana la 20 ani (inclusiv)	27
peste 20 ani	30

73.4. Salariatii care lucreaza în conditii grele, periculoase sau vatamatoare (asa cum sunt definite în legislatia în vigoare), nevazatorii, alte persoane cu handicap si tinerii în varsta de pana la 18 ani beneficiaza de un concediu de odihna suplimentar de 3 zile.

73.5. Salariatele care urmează o procedură de fertilizare "in vitro" beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:



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

73.6. Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. 73.5 va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

Art. 74.

74.1. Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

74.2. Concediul de odihnă se efectuează integral în fiecare an calendaristic. Concediul se poate acorda și fracționat, dacă interesele serviciului o cer sau la solicitarea salariatului cu condiția în așa ca una din fracțiuni să fie de cel puțin 10 zile.

74.3. În cazuri imprevizibile și de neînțeles în care salariații nu au efectuat integral concediul de odihnă la data programată, acesta va fi reprogramat în cursul aceluiași an, dacă la data programată au intervenit următoarele situații:

- a) incapacitatea temporară de muncă sau concediul medical,
- b) concediul prenatal și postnatal,
- c) satisfacerea unor obligații militare, altele decât serviciul militar în termen,
- d) prezența salariatului la serviciu este cerută de conducerea unității,
- e) salariatul este programat și obligat să participe la un curs de formare profesională.

74.4. Concediul de odihnă a cărui efectuare în cursul anului calendaristic a devenit imposibilă din cauzele menționate va fi reprogramat și efectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

74.5. Vechimea în muncă ce se ia în considerare la determinarea concediului de odihnă, este vechimea totală pe care salariații o împlinesc în cursul anului pentru care se acordă concediul, potrivit înregistrărilor efectuate în Registrul unic de evidență al salariaților.

74.6. Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Orice asemenea tranzacție este considerată nulă de drept.

74.7. Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

74.9. Salariații care sunt încadrați în posturi cu fracțiuni de normă, au dreptul la concediu de odihnă cu durata integrală, stabilită potrivit art. 73, corespunzător vechimii în muncă.

Art. 75.

75.1. Pe durata concediului de odihnă salariații vor primi o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectiv, prevăzute în Contractul Individual de Muncă.

75.2. Indemnizația de concediu de odihnă se calculează ca media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. 75.1. din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

75.3. Indemnizația de concediu de odihnă se plătește cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de data plecării în concediu.

Art. 76.

76.1. Angajatorul are obligația să ia toate măsurile pentru ca salariații să efectueze, în fiecare an calendaristic concediile de odihnă la care au dreptul.

76.2. Programarea concediilor de odihnă se face, la sfârșitul anului pentru anul următor, de către Angajator cu consultarea Sindicatului pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale

76.3. Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

76.4. Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioada care nu poate fi mai mare de 3 luni.

76.5. În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform art. 76.2, 76.3 și 76.4 salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 3 zile anterioare efectuării acestuia. Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.



76.6. Data programata pentru efectuarea concediilor de odihna va putea fi modificata numai cu acordul Angajatorului.

76.7. Pentru salariații care se incadreaza in munca in timpul anului, durata concediului de odihna se va stabili proporțional cu perioada lucrata de la incadrare pana la sfârșitul anului calendaristic, respectiv in raport cu vechimea in munca.

76.8. Ordinea efectuării concediilor de odihna, stabilita mai sus, va fi modificata si concediul va fi reprogramat si efectuat pana la sfârșitul anului calendaristic in curs, in următoarele cazuri:

- a) când salariatul se afla in incapacitate temporara de munca;
- b) când salariatul cere concediul de odihna înaintea sau in continuarea concediului de maternitate;
- c) când salariatul este chemat sa îndeplinească îndatoriri de stat sau publice;
- d) când salariatul este chemat sa satisfaca obligații militare, altele decât serviciul militar in termen;
- e) când salariatul urmeaza sau trebuie sa urmeze un curs de pregătire profesionala sau pentru formare sindicala;
- f) când salariatul are recomandare medicala pentru a urma un tratament intr-o stațiune balneo-climaterica intr-o anumita perioada a anului. In acest caz data trimiterii in concediu va fi cea indicata in recomandarea medicala.

76.9. Daca in timpul când salariații sunt in concediu de odihna intervine vreuna din situațiile prevăzute la 76.9, concediul de odihna se întrerupe. Restul zilelor de concediu de odihna se vor efectua după ce au încetat situațiile respective, iar când aceasta nu este posibila la data stabilita, printr-o noua programare.

76.10. In cazul in care salariatul a fost in concediu pentru ingrijirea copilului pana la împlinirea vârstei de 2 ani isi reia activitatea mai înainte de împlinirea acestui termen, va beneficia de un concediu de odihna proporțional cu timpul lucrat ce se întinde pe cei doi ani calendaristici.

76.11. Salariații vor putea fi rechemati din concediu de odihna numai prin dispoziția scrisa a Directorului General sau a înlocuitorului acestuia (in cazul lipsei sale din unitate), numai pentru nevoi de serviciu neprevăzute si urgente. In aceste cazuri, concediul de odihna se intrerupe iar restul zilelor de concediu se reprogrameaza, la o data stabilita de comun acord de Conducere si salariat, dar nu mai târziu de 6 luni de la data rechemării.

76.12. In cazul rechemării din concediu, angajații au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport si a cheltuielilor legate de efectuarea concediului de odihna in alta localitate, egala cu sumele cheltuite pentru prestațiile de care nu au mai putut beneficia din cauza rechemării, atat pentru ei cat si pentru membrii familiei (sot, soție, copii) care i-au insotit in concediu.

76.13. In cazul in care concediul de odihna inceput la o anumita data este întrerupt, indemnizația nu se restituie. In aceasta situație se va proceda la regularizarea plăților in raport cu indemnizația de concediu, aferenta zilelor de concediu neefectuat si cu salariul cuvenit salariatului pentru perioada lucrata după intreruperea concediului sau cu drepturile cuvenite pe aceasta perioada, după caz, potrivit legii.

76.14. La data programata pentru efectuarea partii restante a concediului de odihna se acorda salariatului indemnizația de concediu cuvenita pentru aceasta perioada, in condițiile prezentului contract de munca,

Art. 77.

77.1. In cazul in care, după ce salariatul a efectuat concediul de odihna, contractul sau de munca a încetat din motivele prevăzute in Codul Muncii, acesta este obligat sa restituie Angajatorului partea din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care s-a acordat acel concediu. Fac excepție:

- salariații pensionați;
- salariații al căror contract de muncă individual a încetat ca urmare a restrângerii/reorganizării activității sau falimentului unității.

77.2. Când din motive independente de voința salariatului acesta nu a putut beneficia de concediu de odihna pana la sfârșitul anului calendaristic curent, zilele de concediu ramase neefectuate se vor reporta in anul următor, salariatul beneficiind de toate drepturile bănești aferente.

Art. 78.

Compensarea in bani a concediului de odihna este permisa numai:



78.1. In cazul in care contractul de munca al salariatului a incetat înainte de a fi efectuat concediul de odihna;

78.2. in cazul decesului salariatului inainte de efectuarea concediului de odihna. In acest caz compensația baneasca se va achita membrilor familiei (sot, soție, copii, părinți), care au suportat cheltuielile de inmormantare;

78.3. in cazul pensionarii pentru limita de varsta inainte de a fi efectuat concediul de odihna.

Art. 79.

79.1. În cazul unor evenimente deosebite sau alte situatii, salariații au dreptul la zile libere plătite cu salariu de baza care nu se includ în durata concediului de odihnă, după cum urmează (*Anexa nr.*

4):

- a) casatoria salariatului (o singura data): 5 zile lucratoare
- b) la nașterea unui copil se vor acorda tatalui 10 zile lucratoare + 5 zile daca acesta a urmat si un curs de puericultura,
- c) casatoria unui copil: 3 zile lucratoare
- d) decesul soțului / soției, copilului, părinților, fratilor, socrilor: 5 zile lucratoare
- e) decesul unor rude apropiate (bunici, nepoti): 2 zile lucratoare
- f) la schimbarea locului de munca in cadrul aceleiasi unitati, cu mutarea domiciliului in alta localitate: 2 zile lucratoare
- g) donatorilor de sânge: conform legii.
- h) Ziua de 3 Ianuarie
- i) A treia zi de Pasti
- j) A treia zi de Craciun
- k) A treia zi de Rusalii
- l) A treia zi pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
- m) Ziua Drumarului – 5 August
- n) Ziua de nastere a salariatului acordata in luna in care s-a nascut, doar la solicitarea scrisa a salariatului.

79.2. Zilele libere prevăzute in alineatul precedent, lit. a)-g) si n) se acorda numai la solicitarea scrisa a salariatului, cu ocazia si in perioada evenimentelor menționate.

79.3. Contractul individual de munca poate fi suspendat prin acordul partilor, in cazul concediilor fara plata pentru studii sau pentru interese personale pana la o perioada de maxim 12 luni pe an.

79.4. Salariații au dreptul la concedii fara plata si in următoarele situatii:

- ingrijirea copilului bolnav in varsta de peste 3 ani in perioada indicata de certificatul medical. De acest drept poate beneficia fie mama salariaata, fie tatal salariat, potrivit înțelegerii dintre aceștia;

- tratament medical efectuat in tara sau străinătate, pe durata recomandata de medicul specialist, daca cel in cauza nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizația pentru incapacitate temporara de munca;

- pentru însoțirea soțului, soției sau unei rude apropiate (copil, părinți, frate, sora) pe timp cat acesta se afla in tratament medical in străinătate, cu avizul Ministerului Sanatatii

79.5. Pe durata concediilor fără plata, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat. Pe durata concediilor fara plata, mai mari de 30 zile lucratoare, pe posturile celor aflați in aceasta situație

79.6.

a) Angajatorul are obligatia acordarii concediului de ingrijitor salariatului in vederea oferirii de catre acesta de ingrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieste in aceeasi gospodarie cu salariatul si care are nevoie de ingrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durata de 5 zile lucratoare intr-un an calendaristic, la solicitarea scrisa a salariatului. In sensul celor de mai sus, prin ruda se intelege fiul, fiica, mama, tatal su sotul/sotia unui salariat. Pe durata perioadei prevazute mai sus, salariatii au dreptul la zile libere platite, care nu se includ in durata concediului de odihna anual si constituie vechime in munca si in specialitate.



b) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de munca în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boala sau de accident, care fac indispensabilă prezenta imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului. Absentarea de la locul de munca nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic. Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență.

c) Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou – născut în condițiile prevăzute de lege. Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului iar acordarea acestuia nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă. Concedierea salariaților nu poate fi dispusă pe perioada efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de munca.

d) La cerere, salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de 4 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile legii, numai dacă dispun de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului. Fac excepție situațiile în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții.

În situația în care ambii părinți sau reprezentanți legali sunt salariați, cererea va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere a celuilalt părinte sau reprezentant legal, din care să rezulte faptul că, pentru aceeași perioadă, acesta nu a solicitat concomitent desfășurarea activității în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă. În cazul în care părintele sau reprezentantul legal se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 3 din Legea nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei, republicată, cu modificările și completările ulterioare, declarația pe propria răspundere a celuilalt părinte sau reprezentant legal nu este necesară.

Concedii pentru formare profesională

Art. 80.

80.1. Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

80.2. Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Art. 81.

81.1. Concediile fără plată pentru formare profesională se acorda la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din Inițiativa sa.

81.2. Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art. 82.

82.1. Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată Angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

82.2. Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la 82.1.

Art. 83.

83.1. În cazul în care Angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura, pe cheltuielile sale, participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege (cel puțin o dată la 2 ani), salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de Angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

83.2. În situația prevăzută la 83.1 indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 75.

83.3. Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la 83.1 se stabilește de comun acord cu Angajatorul.

Art. 84.

84.1. Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.



CAPITOLUL IV - SALARIZAREA SI ALTE DREPTURI SALARIALE

Secțiunea 1 - Dispoziții generale

Art. 85.

85.1. Pentru munca prestata in condițiile prevăzute in Contractul Individual de Munca, fiecare salariat are dreptul la un salariu in bani, convenit la încheierea Contractului Individual de Munca.

85.2. Pentru munca egala sau de valoare egala este interzisa orice discriminare bazata pe criteriul de sex cu privire la toate elementele si condițiile de remunerare.

85.3. Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizațiile, sporurile, precum si alte adaosurile.

85.4. Salariul de bază reprezintă componenta fixă a remunerației brute plătite unui salariat pentru munca pe care o prestează pe parcursul unei luni calendaristice, în care nu sunt incluse sporurile, indemnizațiile și alte adaosuri.

85.5. In cazul utilizării in Contractul Colectiv de Munca a cuvântului "salariu" fara alta precizare, acesta se va considera egal cu salariul de baza plus sporurile si adaosurile la salariu.

85.6. Salariul mediu pe unitate se stabilește prin impartirea sumei salariilor, inclusiv sporurile si adaosurile la salariu, la numărul salariaților din unitate.

Secțiunea 2 - Salariul minim garantat si alte drepturi salariale

Art. 86.

86.1 Salariile au caracter confidențial, responsabilitatea păstrării caracterului confidențial al acestora revenind ambelor parti. Divulgarea salariului de către salariat către terte parti reprezintă abatere disciplinara.

86.2. În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu Angajatorul.

86.3. Salariul de baza minim garantat pentru salariații din Societate este cel prevăzut in *Anexa nr. 7*, unde s-au avut in vedere coeficienții minimi de ierarhizare, salariile fiind stabilite pe grupe de funcții si categorii profesionale astfel:

- a) funcții de conducere ale Societatii;
- b) funcții de conducere a compartimentelor funcționale si de producție
- c) funcții de execuție
- d) muncitori calificați/muncitori necalificați.

86.4. Salariul de baza brut va avea urmatoarea compunere:

1. Contributia de asigurari sociale, pentru conditii normale de munca, in cota de 25%;
2. Contributia de asigurari de sanatate, in cota de 10%;
3. Impozitul pe venituri din salarii, in cota de 10%;
4. Salariul de baza net _____ lei.

86.5. Partile convin ca in situatia în care, prin legislatia fiscala ulterioara datei incheierii prezentului Contract Colectiv de Munca, vor interveni modificari de natura sa influenteze cuantumul contributiilor sociale datorate de salariat, functie de situatia financiara a Societatii, sa se reconfigureze componenta si cuantumul salariului de baza brut, urmand ca noul salariu de baza brut sa se calculeze in raport de valoarea contributiilor sociale si impozitului astfel intervenite, iar ulterior sa se efectueze corectie aferenta a grilei salariale daca legea devine definitiva.

86.6. In cazurile in care situatia finaciara a Societatii si legislatia in vigoare permit majorarea salariale colective, partile convin sa se intalneasca pana la data de 31 ianuarie a fiecarui an si sa renegocieze salariile de baza brute ale salariatilor Societatii,.

Art. 87.

87.2. Stabilirea salariilor pentru fiecare salariat se face prin negocieri directe între Angajator si salariat in raport cu calificarea, importanta, complexitatea lucrărilor ce revin funcției in care este încadrat, cu pregătirea si competenta profesionala a salariatului.

87.3. Salariatul, membru de sindicat, va putea solicita sa fie asistat la negocierea salariului, de către liderul Sindicatului, aceștia având obligația păstrării confidențialității salariului negociat.

Art. 88.



Salariile de baza stabilite prin prezentul Contract Colectiv de Munca vor putea fi majorate prin negocieri individuale sau prin negocieri colective.

Art. 89.

Flecarea salariat este in drept sa primească salariul funcției îndeplinite, in cazul in care aceasta este superioara celei pentru care a încheiat Contractul Individual de Munca.

Art. 90.

La stabilirea si la acordarea salariului este interzisa orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenența naționala, rasa, culoare, etnie, religie, opțiune politica, origine sociala, handicap, situație sau responsabilitate familiala, apartenența ori activitate sindicala.

Art. 91.

Angajatorul va acorda următoarele sporuri si bonificatii:

- a). ore lucrate suplimentar: spor de 100%;
- b). lucrul in zilele de sambata si duminica, care reprezinta ore suplimentare spor de 100%;
- c). lucrul in zilele de sarbatoare legala: spor de 100%;
- d). lucrul in timpul nopții: spor de 25%;
- e). cumul de funcții: spor de pana la 30% din salariul funcției exercitate suplimentar;
- f). In funcție de performanta obtinuta, validata cu seful direct al angajatului, se pot

acorda lunar prime de performanta, cu conditia ca suma lunara acordata pentru toti salariatii premiati sa fie in procent de maxim 5% din cheltuielile cu salariile de bază ale lunii precedente, dar nu mai mult de 75.000 lei/luna/salariati premiati. Primele de performanta se pot acorda în cursul anului personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea Societatii, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor. Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar. Primele de performanta individuale nu pot depăși, lunar, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către Directorul General în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii. **Modalitatea efectiva de acordare va fi stabilita prin procedura interna.**

Primele de performanta se pot acorda la propunerea fundamentată și motivată în scris a șefului ierarhic cu consultarea Sindicatului dupa analiza si aprobarea Directorului General. Primele se acordă prin act administrativ aprobat de Directorul General.

Criteriile de performanță generale avute în vedere la acordarea primelor de performanta:

- cunoștințe profesionale și abilități;
- calitatea, operativitatea și eficiența activităților desfășurate;
- perfecționarea pregătirii profesionale;
- capacitatea de a lucra în echipă;
- comunicare;
- disciplină;
- rezistență la stres și adaptabilitate;
- capacitatea de asumare a responsabilității;
- integritate și etică profesională.

Art. 92.

92.1. Valoarea diurnei pentru deplasările interne in interes de serviciu este de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat;

92.2. Valoarea diurnei pentru deplasările externe de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat.



92.3. Plafonul aferent valorii a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat se calculează distinct pentru fiecare lună în parte, prin raportarea celor 3 salarii la numărul de zile lucrătoare din luna respectivă, iar rezultatul se multiplică cu numărul de zile corespunzător fiecărei luni din perioada de delegare/detașare/desfășurare a activității în altă localitate, în țară sau în străinătate.

Art. 93.

93.1. Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de munca, din dispoziția Angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

93.2. Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an. În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezenta salariatului la Angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni. Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

93.3. Salariații detașați își mențin toate drepturile pe care le-au avut la data detașării chiar dacă la locul de munca unde sunt detașați acestea nu se regăsesc. Dacă la locul de munca de detașare drepturile salariale au nivele mai mari, salariatul detașat beneficiază de acele drepturi.

93.4. Pe perioada detașării salariații beneficiază și de drepturile prevăzute la art. 92.

93.5. Salariaților detașați li se vor deconta lunar, cheltuielile de transport efectiv pentru vizitarea familiei.

93.6. Pentru salariații trimiși de către Societate în străinătate se vor deconta cheltuielile de transport și de cazare și îi se va asigura o diurnă, în conformitate cu art. 92.

93.7. Drepturile cuvenite salariatului detașat se acorda de Angajatorul la care s-a dispus detașarea.

93.8. Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

93.9. Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.

93.10. Dacă Angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea.

93.11. În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile potrivit prevederilor de la 93.1 și 93.2, salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul sau de munca de la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Art. 94.

94.1. Angajatorul va acorda lunar angajaților tichete de masă în valoare de 35 lei/zi lucrătoare.

94.2. În cazul în care valoarea tichetelor de masă se va modifica, părțile se vor întâlni în termen de maxim 30 de zile de la publicarea prevederilor legale prin care se modifică valoarea acestora, în vederea negocierii creșterii valorii tichetelor de masă acordate angajaților Societății.

94.3. Dacă din diferite motive, salariații nu vor primi lunar tichete de masă, astfel cum este prevăzut la art. 94.1, Angajatorul va acorda salariaților contravaloarea netă în bani a tichetelor neacordate.

Art. 95.

95.1. În cazuri excepționale, când din motive tehnice sau din alte motive, activitatea a fost întreruptă, pentru maximum 5 zile, salariații vor primi salariul negociat, dacă încetarea lucrului sa nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția Angajatorului, prezenți în incinta unității fără sarcini, atribuții și răspunderi.

95.2. În cazurile când întreruperea activității este pe o perioadă îndelungată, prin negocieri între Angajator și Sindicat se va putea hotărî rămânerea salariaților la domiciliu fără să li se desfacă contractul de muncă, cu plata salariului redus, potrivit înțelegerii între Angajator și Sindicat, dar nu mai puțin de 75% din salariul negociat.

95.3. În cazurile prevăzute la 95.1 salariații vor beneficia și de celelalte drepturi prevăzute de lege, precum și de ajutoarele sociale prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă.



95.4. În situații deosebite, determinate de calamități sau în caz de forță majoră, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupa, la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile unității.

95.5. În cazul încetării activității din cauza de forță majoră, modul în care vor fi utilizați salariații, pe toată perioada opririi din cauza de forță majoră, precum și nivelul drepturilor salariale vor fi negociate de către Angajator și Sindicat în spiritul legii și a Contractului Colectiv de Muncă.

Art. 96.

96.1. Angajatorul se obliga să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin, potrivit Contractului Individual de Muncă, în cadrul programului de muncă stabilit.

96.2. În situațiile în care Angajatorul nu poate asigura pe durata unei zile de lucru, parțial sau total, condițiile realizării sarcinilor de serviciu, aceasta este obligat să plătească salariaților drepturile salariale și pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

Secțiunea 3 - Plata salariului

Art. 97.

97.1. Plata salariului lunar se face chenzinal, la datele de 13 și 28 ale lunii. Dacă zilele de 13 și 28 ale lunii, cad într-o zi de luni sau joi, achitarea se va face astfel :

- pentru ziua de luni, în ziua de vineri din săptămâna precedentă;
- pentru ziua de joi, în ziua următoare de vineri.

97.2. Odată cu plata (virarea) salariului, fiecare salariat va primi și fluturasul de calcul a acestuia pe suport scris (confidențial), cu precizarea salariului în lei, precum și reținerilor efectuate.

97.3. Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror alte obligații ale Societății, fiind considerate creanțe privilegiate.

97.4. Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea Angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Art. 98.

98.1. Salariul se plătește direct titularului (prin virament sau numerar), sau persoanei împuternicite de acesta.

98.2. În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori al defunctului sau părinților acestuia. Dacă nu există niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moștenitori, în condițiile dreptului comun.

Art. 99.

99.1. Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptatit.

99.2. Statele de plată, precum și celelalte documente justificative se păstrează și se arhivează de către Angajator în condițiile și termenele legale.

Art. 100.

100.1. Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

100.2. Reținerile cu titlu de daune cauzate Angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.

100.3. În cazul pluralității de creditori al salariatului va fi respectată următoarea ordine:

- a) obligațiile de întreținere, conform legii;
- b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
- d) cotizații datorate de membrii de Sindicat potrivit Statutului Sindicatului, pe baza

listelor prezentate;

- e) acoperirea altor datorii.

100.4. Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

Art. 101.



Acceptarea fara rezerve a unei parti din drepturile salariale sau semnarea actelor de plata, in astfel de situatii, nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin in integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale.

Art. 102.

102.1. Dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum si cu privire la daunele rezultate din neexecutarea in totalitate sau in parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie in termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

102.2. Termenul de prescripție prevăzut la 102.1 este intrerupt in cazul in care intervine o recunoaștere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.

CAPITOLUL V - ORGANIZAREA MUNCII, CONDIȚII DE MUNCA, SANATATE SI SECURITATE IN MUNCA. SITUAȚII DE URGENTA

Secțiunea 1 - Reguli generale

Art. 103.

103.1. Organizarea activitatilor prin stabilirea unei structuri organizatorice rașionale, repartizarea salariaților pe locuri de munca, cu precizarea atribuțiilor si răspunderilor, elaborarea de norme de munca fundamentale din punct de vedere tehnic precum si exercitarea controlului asupra modului de indeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați, sunt atribute de competenta exclusiva a Angajatorului, cu respectarea normelor si normativelor legale, in vigoare.

103.2. Normele de munca se vor stabili corespunzător dotărilor tehnice existente in unitate si caracteristicilor procesului de producție, precum si a celorlalte activitati din unitate.

103.3. In cazul schimbării condițiilor in care s-au elaborat normele existente se va proceda la adaptarea normelor de munca la noile condiții in termen de maximum 15 zile de la sesizare si se vor comunica salariaților cu cel puțin 30 de zile inainte de punerea lor in aplicare.

103.4. Sarcinile de serviciu vor fi stabilite in limitele felului muncii la care fiecare salariat s-a obligat la incheierea Contractului Individual de Munca si vor fi aduse la cunoștința, sub semnătură, fiecărui salariat prin fisa postului.

Art. 104.

104.1. In cazul in care intre Angajator si Sindicat exista divergente cu privire la stabilirea normelor de munca sau a normativului de personal, la cererea oricăreia dintre parti, se va efectua o expertiza tehnica prin personal de inalta calificare a cărei plata va fi suportata de către Angajator, pentru prima expertiza. Pentru expertiza următoare, cheltuielile vor fi suportate de către cel care solicita expertiza.

104.2. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru parti.

Secțiunea 2 - Condiții de munca, sanatate si securitatea muncii

Art. 105.

105.1. Părțile se obliga sa depună eforturile pentru institutionalizarea unui sistem organizat, avand drept scop ameliorarea continua a condițiilor de munca, care sa asigure integritatea corporala si psihica a salariaților.

105.2. Angajatorul si Sindicatul vor urmări permanent locurile de munca cu condiții deosebite si vor stabili masuri pentru înlăturarea cauzelor care determina emanații de noxe, praf, îmbolnăviri profesionale si poluarea mediului.

105.3. La stabilirea masurilor privind condițiile de munca, părțile vor tine seama de următoarele principii:

- a. Masurile preconizate sa vizeze mai intai ameliorarea reala a condițiilor de munca;
- b. Masurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de munca trebuie sa fie realizate impreuna cu reprezentanții sindicatului, astfel incat aceștia sa fie consultați si informați cu privire la aceste masuri, incheindu-se acte adiționale speciale la contractul Colectiv de Munca .

Art. 106.

106.1. In raport cu specificul muncii desfășurate de către salariați, locurile de munca se clasifica in locuri de munca normale si locuri de munca cu condiții deosebite si condiții speciale

106.2. In cadrul Societatii nu exista locuri de munca cu condiții speciale.



Art. 107.

107.1. Pentru prestarea activitatii in locurile de munca cu condiții deosebite si speciale, salariații au dreptul, după caz, la durata redusa a timpului de lucru, alimente pentru intarirea rezistentei organismului, echipament de lucru si de protecție gratuit, concedii suplimentare, in raport cu specificul activitatii acestora, precum si de materiale igienico-sanitare.

107.2. Locurile de munca si categoriile de salariați care beneficiază de drepturile prevăzute la alineatul precedent sunt cele stabilite prin Comitetul de Sanatate si Securitate in Munca (mai departe numit "CSSM").

107.3. Sortimentele de echipament de protecție si lucru pe meserii si locuri de munca, precum si frecventa de acordare a acestora, sunt cele stabilite de CSSM.

107.4. Sortimentele si frecventa de acordare a materialelor igienico-sanitare sunt cele stabilite de CSSM. Acordarea materialelor igienico-sanitare se face gratuit.

Art. 108.

In toate cazurile in care condițiile de munca s-au inrautatat, determinând reclasificarea locurilor de munca, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de munca, indiferent de momentul reclasificarii de către organele competente.

Art. 109.

Categoriile de salariați care isi desfasoara activitatea in condiții speciale vor fi supuse in mod obligatoriu unui examen medical si psihologic, efectuat de personal de specialitate, cel puțin o data in termenul de la 6 luni pana la 12 luni. La cererea Angajatorului sau a Sindicatului examinarea va putea fi dispusa si la termene mai scurte.

Art. 110.

110.1. Angajatorul va lua masuri de protecție a muncii, de tehnica a securității muncii si de prevenire si stingere a incendiilor, prevăzute de Legea nr. 319 /2006 privind securitatea in munca si celelate acte normative in vigoare, pentru asigurarea celor mai bune condiții de munca, evitarea accidentelor si imbolnavirilor profesionale, iar salariații au obligația sa le respecte.

110.2. Fondurile bănești alocate pentru protecția muncii se stabilesc anual prin bugetul de venituri si cheltuieli iar destinația acestora se va stabili in cadrul CSSM.

110.3. Angajatorul si salariații au obligația de a menține locurile de munca si grupurile sociale intr-o stare constanta de curățenie. Angajatorul se obliga sa le amenajeze In asa fel incat sa asigure si sa garanteze sanatatea si securitatea salariaților.

Art. 111.

Părțile sunt de acord ca nicio măsură de protecția muncii nu este eficienta daca nu este cunoscuta si aplicata in mod conștient de către toti salariații.

Art. 112.

112.1. Angajatorul va organiza si asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea si perfecționarea profesionala a salariaților cu privire la normele si instrucțiunile de protecție a muncii, situații de urgenta si PSI.

112.2. Instruirea salariaților cu privire la masurile de protecție a muncii, situații de urgenta si PSI va fi realizata prin personal cu experiența, cunoscător al specificului activitatii din Societate.

112.3. Efectuarea instructajelor de protecție si securitate a muncii si de prevenire a salariaților asupra tuturor riscurilor la care se expun in procesul muncii se realizează periodic, obligatoriu înainte de inceperea activitatii in cazul noilor angajați, a celor care isi schimba locul de munca sau felul muncii, a celor care isi reiau activitatea după o intrerupere mai mare de 30 zile lucratoare si in cazul când intervin modificări ale legislației in domeniu.

Art. 113.

113.1. La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de munca, acesta va fi instruit si testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul loc de munca si la normele de SSM - PSI - SU pe care acesta este obligat sa le cunoască.

113.2. Cel puțin o data pe an, se va asigura reinstruirea salariaților cu privire la masurile de protecția muncii, situatii de urgenta si PSI, acțiune ce se desfasoara pe baza de program. Anual se va efectua testarea tuturor salariaților pe linie de protecția muncii, situații de urgenta si PSI.

113.3. In cazurile in care, in procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de SSM - PSI - SU, salariații vor fi reinstruiti in condițiile prevăzute de prezentul articol.



113.4. Prezentarea salariaților la instruirea de SSM - PSI - SU se asigura de către administrație, salariații având obligația sa se prezinte la instruire și să-și însușească cunoștințele de protecția muncii, situații de urgență și PSI.

113.5. Instruirea pe linia SSM, PSI și SU precum și verificările medicale ale salariaților care lucrează în tura se va efectua în perioada în care sunt la serviciu, iar orele din ziua respectivă vor fi plătite ca zi normală de lucru.

113.6. Refuzul salariaților de a se prezenta la instruirea și testarea cunoștințelor de protecția muncii, situații de urgență și PSI, conform programării, în urma instiintării scrise, constituie o abatere disciplinară.

Art. 114.

114.1. Angajatorul se obliga să respecte prevederile normelor și normativelor de sănătate și securitate în munca, PSI și SU, referitoare la dotarea salariaților cu mijloace de protecție, materiale igienico-sanitare, alimentație de protecție și echipament de protecție și de lucru.

114.2. Contravaloarea dispozitivelor de protecție, a alimentelor de protecție, a materialelor igienico-sanitare și a echipamentului de protecție și de lucru, se suportă integral de către Angajator.

114.3. În cazul uzării premature a echipamentului de protecție și de lucru, datorită calității nesatisfăcătoare a acestuia sau intervențiilor în cazuri deosebite, se vor lua măsuri pentru înlocuirea acestuia, înainte de expirarea termenului normat și pe cheltuiala Angajatorului.

114.4. Salariații au obligația să folosească echipamentul de protecție și de lucru numai în timpul programului de lucru.

114.5. În cazul deteriorării echipamentului de protecție și de lucru din culpa salariatului - prin folosirea acestuia în alte condiții decât cele destinate acestuia - Societatea va înlocui echipamentul deteriorat și va recupera contravaloarea acestuia de la cel vinovat.

114.6. În cazul în care Angajatorul solicită ca în afara echipamentului de protecție și de lucru, salariații să folosească o anumită ținută vestimentară (uniforme) procurarea acesteia se va face de Angajator pe cheltuiala sa.

Art. 115.

115.1. În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, Angajatorul se obliga să ia cel puțin următoarele măsuri:

- a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
- b) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatura, aerisire, umiditate);
- c) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, grupuri sanitare, băi, săli de repaus);
- d) diminuarea, până la eliminarea treptată, a poluării mediului.

115.2. Angajatorul va asigura iluminatul pe timp de noapte la toate punctele de lucru și va lua măsuri pentru înlocuirea tuturor corpurilor de iluminat defecte și menținerea sistemelor de iluminat în perfectă și permanentă stare de funcționare.

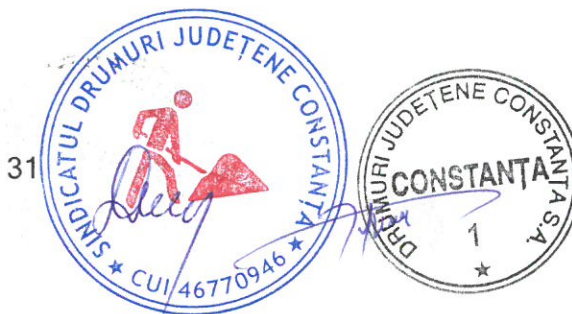
115.3. Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de către Angajator, să nu le deterioreze, să nu descompună ori să sustragă componentele acestora. Încalcarea acestei obligații antrenează răspunderea materială, administrativă sau penală, după caz, în sarcina persoanei vinovate.

115.4. Angajatorul are obligația de a remedia deteriorările cauzate în condițiile prevăzute în alineatul precedent, în termen de 30 zile.

Art. 116.

Pentru asigurarea curățeniei și menținerea acesteia la vestiare, săli de mese, grupuri sanitare și alte spații de această natură, Angajatorul va lua măsuri pentru desemnarea unor persoane a căror sarcină, exclusivă și permanentă, să fie menținerea curățeniei.

Art. 117.



117.1 La solicitarea Sindicatului, pentru personalul care lucreaza in conditii deosebite, Angajatorul poate acorda suplimentar, functie de fondurile disponibile in bugetul de venituri si cheltuieli, ajutoare in bani, produse sau tichete de masa, dar nu mai mult decat valoarea unui tichet de masa/zi/salariat. Prin condiții de muncă deosebite (cum ar fi stres sau risc) se intelege acele locuri de muncă cu suprasolicitare fizică sau psihică determinată de responsabilitatea crescută a muncii, necesitatea luării unor decizii de intervenție rapidă și eficiență, ortostatism prelungit sau efort fizic care pot duce la uzura prematură a organismului, condiții nefavorabile de climat.

117.2 In perioada cu temperaturi mai mari de 35 de grade C, Angajatorul va asigura pentru salariații care lucrează in aceste condiții minimum 2 litri de apa minerala, imbuteliata, iar la temperaturi mai mici de minus 20 grade C se va acorda ceai cald.

Secțiunea 3 - Comitetul de securitate si sanatate in munca

Art. 118.

118.1. Pentru a asigura participarea salariaților la elaborarea si aplicarea deciziei in domeniul protecției muncii, in vederea imbunatatirii conditiilor de munca, in baza prevederilor art. 183 din Codul muncii se constituie Comitetul de securitate si sanatate in munca (CSSM). Componenta, atribuțiile specifice si funcționarea comitetului de securitate si sanatate de munca vor fi cele reglementate prin hotarare a Guvernului, elaborata conform prevederilor art. 185 din Codul muncii.

118.2. Reprezentanții salariaților in Comitetul de securitate si sanatate in munca vor fi desemnați de către Sindicat. Acestora li se va asigura de către Angajator timpul necesar exercitării atribuțiilor specifice. Timpul de munca afectat acestei activitati se considera timp de munca.

118.3. Angajatorul are obligația de a pune la dispoziția membrilor Comitetul de securitate si sanatate in munca toate informațiile solicitate pentru exercitarea atributiunilor pe care le au, precum si mijloacele necesare pregătirii acțiunilor specifice organizate de acesta.

118.4. Pregătirea specifica activitatii membrilor Comitetului de securitate si sanatate in munca pe probleme de sanatate si securitate in munca, se realizeaza in timpul orelor de munca si pe cheltuiala Angajatorului.

Secțiunea 4 – Protecția salariaților prin servicii medicale

Art. 119.

In vederea unei ocrotiri eficiente a sanataii angajaților Angajatorul va respecta următoarele obligații:

a) angajările se vor face numai după efectuarea examenelor medicale, corespunzătoare fiecărei meserii sau loc de munca in parte;

b) efectuarea controalelor medicale periodice pentru salariați conform Normelor sanitare si condițiilor concrete de munca; costul examinărilor medicale se suporta de către Angajator;

Art. 120.

120.1. Angajatorul se obliga ca la angajare si ulterior cel puțin o data pe an, sa organizeze examinarea medicala gratuita a salariaților prin personal de specialitate in scopul de a cunoaște daca sunt apti pentru desfasurarea activitatii in postul pe care ar urma sa-l ocupe sau pe care il ocupa, precum si pentru prevenirea imbolnavirilor profesionale.

120.2. Salariații sunt obligați sa se supună examinărilor medicale, prezenta acestora fiind asigurata prin grija angajatorului. Refuzul salariaților de a se prezenta la examinările medicale sau psihologice organizate, constituie abatere disciplinara.

Art. 121.

Părțile se obliga sa asigure un regim de protecție sociala a muncii femeilor si tinerilor in varsta de pana la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii pe care le socotesc ca fiind minime.

Art. 122.



122.1. Angajatorul, cu consultarea Sindicatului, va lua toate masurile necesare pentru a încheia contractele de asistentă medicală, în vederea asigurării unei asistente medicale de calitate pentru sănătate și securitate în munca pentru salariați.

122.2. Angajatorul va asigura din fondurile proprii toate cheltuielile legate de asistentă medicală, prevăzută de prezentul articol.

122.3. Dacă legislația și situația financiară îi permite, Angajatorul poate încheia pentru salariații săi, asigurări de viață /accidentele de muncă/bolile grave/deces/Asigurări de sănătate/Pachete servicii medicale (consultatii, investigații, spitalizare) etc.

CAPITOLUL VI - MASURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ A SALARIAȚILOR ȘI ACORDARE DE FACILITAȚII

Secțiunea 1 - Dispoziții generale

Art. 123.

123.1. Salariații beneficiază de protecția drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia către un alt angajator, potrivit legii.

123.2. Drepturile și obligațiile cedentului, care decurg dintr-un contract sau raport de muncă existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.

123.3. Transferul întreprinderii, al unității sau a unor părți ale acesteia, nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților de către cedent ori de către cesionar.

Art 124.

Cedentul și cesionarul au obligația de a informa și de a consulta, anterior transferului, sindicatul cu privire la implicațiile juridice, economice și sociale asupra salariaților, ce decurg din transferul dreptului de proprietate.

Art 125.

În cazul privatizării Societății se va include în Contractul de vânzare – cumpărare/ Statutul Societății/ Protocolul de predare-primire obligația de preluare în totalitate a personalului angajat în conformitate cu Organigrama, Statul de funcții, Regulamentul de Organizare și Funcționare, Regulamentul Intern, în vigoare la data privatizării efective cu menținerea tuturor drepturilor avute la data privatizării efective. Contractul Colectiv de Muncă, aplicabil la nivelul Societății, rămâne în vigoare și va fi aplicabil până la încheierea unui nou Contract Colectiv de Muncă potrivit prevederilor legale.

Secțiunea 2 - Masuri de protecție socială în cazul concedierilor colective

Art 126.

126.1. În cazul în care Angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în 30 de zile și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu Sindicatul cu privire cel puțin la:

a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

126.2. În perioada în care au loc consultări, potrivit 126.1, pentru a permite Sindicatului să formuleze propuneri în timp util, Angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

a) numărul total și categoriile de salariați;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau prezentului Contract Colectiv de Muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului de concedieri;



f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau Contractului Colectiv de Munca aplicabil;

g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;

h) termenul înăuntrul căruia sindicatul poate face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

• Informațiile menționate mai sus vor fi comunicate către Sindicat în termenul prevăzut la art. 126.1. 126.3. Obligațiile prevăzute la 126.1 și 126.2 se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către Angajator sau de o întreprindere care deține controlul asupra Angajatorului.

126.4. În situația în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere care deține controlul asupra Angajatorului, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obligațiilor prevăzute la 126.1, 126.2 și 126.3 de faptul că întreprinderea respectivă nu i-a furnizat informațiile necesare.

126.5. În perioada prevăzută la 126.1. Angajatorul și Sindicatul sunt obligate să întreprindă următoarele măsuri:

a) să identifice și să valorifice posibilitățile de redistribuire a salariaților în cadrul unității sau în cadrul altor unități din asociațiile patronale de care aparțin;

b) să identifice posibilitățile de diminuare a duratei programului de lucru în vederea evitării reducerii de personal sau a scăderii numărului celor care ar urma să li se desfășoare contractul de muncă;

c) dacă se organizează cursuri de calificare sau de recalificare profesională să includă la aceste cursuri, cu prioritate persoanele cărora ar urma să li se desfășoare contractul de muncă.

Art. 127.

127.1. Sindicatul poate propune Angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

127.2. Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor 127.1, în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

Art. 128.

128.1. În situația în care, ulterior consultărilor cu Sindicatul, Angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris Inspectoratul Teritorial de Muncă și Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

128.2. Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la 128.1 Sindicatului la aceeași dată la care a comunicat-o Inspectoratului Teritorial de Muncă și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă.

128.3. Sindicatul poate transmite eventuale puncte de vedere Inspectoratului Teritorial de Muncă.

128.4. La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, Inspectoratul Teritorial de Muncă, cu avizul Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă, poate dispune reducerea perioadei prevăzute la 128.1, fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

128.5. Inspectoratul Teritorial de Muncă are obligația de a informa în timp util Angajatorul și Sindicatul, asupra reducerii perioadei prevăzute la 128.1, precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii.

Art. 129.

În situația în care desfacerea contractului de muncă nu poate fi evitată, Angajatorul are obligația de a comunica în scris fiecărui salariat:

a) termenul de preaviz, în condițiile prevăzute de prezentul Contract Colectiv de Muncă;

b) dacă îi oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională.

Art. 130.



130.1. La aplicarea efectiva a reducerilor de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, selectarea personalului caruia urmează să se desfășoare contractul de muncă se va face după evaluarea realizării obiectivelor de performanță sau după evaluarea în baza criteriilor de evaluare profesională, după caz, cu consultarea Sindicatului, având în vedere următoarele criterii:

- a) contractele de muncă ale persoanelor care cumulează două sau mai multe funcții, precum și a celor care cumulează pensie cu salariu;
- b) contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare
- c) contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare, la cererea lor;
- d) contractele de muncă ale persoanelor care realizează venituri prin prestarea unor activități particulare;
- e) contractele persoanelor care au avut concedii fără plată mai mari de 30 zile într-un an calendaristic (cu excepția celor care au avut concedii fără plată pentru studii), celor care au solicitat detașări mai mari de 3 luni într-un an, celor care au avut abateri disciplinare, salariaților care au avut tentativă de sustragere de bunuri din proprietatea Societății, care au săvârșit sustrageri de bunuri din proprietatea Societății, chiar dacă au fost integrați conform unei hotărâri judecătorești;
- f) dacă măsură ar afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate se va desfășura contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desfășura contractul de muncă al unei persoane care ocupă post neavizat de reducere;
- g) măsură să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii sau alt membru al familiei în întreținere;
- h) măsură să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbați văduvi sau divorțați, care au în îngrijire copii, precum și salariați, bărbați sau femei care mai au cel mult trei ani până la pensionarea la cererea lor;
- i) după ce s-au epuizat criteriile de mai sus, măsură va afecta salariații care nu sunt membrii ai sindicatului semnat al CCM.

130.2. În cazul în care, măsură desfășurării contractului de muncă ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale, ce are încheiat cu Angajatorul un act adițional la contractul de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, Angajatorul nu-i va pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

Art. 131.

131.1. În cazul în care Administrația a luat măsură desfășurării Contractului Individual de Muncă al salariaților prin concediere colectivă, atunci urmează să le plătească celor în cauză: un ajutor social egal cu 3 salarii de bază indiferent de vechime..

Art. 132.

132.1. Dacă Societatea își extinde sau își reia activitatea, într-o perioadă de 3 luni calendaristice de la luarea măsurilor de desfășurare a contractului de muncă, are obligația să cheme, pentru a fi angajați, pe salariații cărora li s-a desfășurat contractului de muncă, care au pregătirea necesară pentru ocuparea posturilor vacante.

132.2. Angajarea altor persoane va fi posibilă numai după îndeplinirea prevederilor de la 132.1.

132.3. În cazul în care în această perioadă Angajatorul reia activitățile a căror încetare a condus la concedieri colective, salariații care au fost concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

132.4. În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați 132.2 nu solicită acest lucru, Angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

Secțiunea 3 - Ajutoare sociale și acordarea de facilități

Art. 133.

Educația timpurie



Angajatorul va deconta sumele achitate de salariat pentru plasarea copiilor în unități de educație timpurie, potrivit reglementărilor legale din domeniul educației naționale, pentru anul 2025 - 1500 lei/lună pentru fiecare copil, urmand ca, in luna Decembrie a fiecarui an partile sa se intalneasca si sa negocieze nivelul ajutorului pentru educatie timpurie pentru anul urmator, in functie de legislatie, situatia financiara si disponibilitățile financiare ale Societatii., Condițiile acordării sumelor pentru plasarea copiilor angajaților în unități de educație timpurie vor fi prevazute in proceduri interne, cu respectarea legislatiei;

Art. 134.

Ajutorul de nastere pentru nașterea sau adopția fiecărui copil se va acorda salariatului un ajutor social in suma de 1.500 lei.

Art. 135.

In caz de deces al salariatului se va plati persoanelor îndreptățite un ajutor de inmormantare egal cu 3(trei) salarii medii brute utilizate la fundamentarea bugetului de asigurări sociale de stat. Prin persoane indreptatite, conform Codului Muncii, se au in vedere soțul supraviețuitor al defunctului, copiii majori ai defunctului sau părinții acestuia. In cazul in care niciuna dintre aceste categorii nu exista atunci ajutorul social urmeaza a fi plătit altor moștenitori, in condițiile dreptului comun.

Art. 136.

In cazul decesului copiilor, sotului/sotiei salariatului, se va acorda acestuia un ajutor social 1.500 lei (daca persoana decedata nu a fost salariatul Societatii).

Art. 137.

In cazul decesului parintilor naturali ai salariatului, se va acorda acestuia un ajutor social in suma de 1.500 lei (daca persoana decedata nu a fost salariatul Societatii).

Art. 138.

Ajutorul pentru boli grave/incurabile și proteze. Quantumul ajutorului va fi negociat de comun acord de către angajator și sindicat, în funcție de disponibilitățile financiare ale Societatii și de gravitate bolii.

Art. 139.

Cadouri în bani sau în natură.

Se vor acorda in functie de situatia financiara si disponibilitățile banesti ale Societatii, dupa cum urmeaza:

Cadouri în bani sau în natură oferite copiilor minori, (in varsta de pana la 18 ani) ai salariaților cu ocazia Zilei de 1 Iunie, in suma minima de 150 lei

Cadouri în bani sau în natură acordate salariatelor cu ocazia Zilei de 8 Martie, in suma de minima de 300 lei.

Cadouri în bani sau în natură acordate salariatilor cu ocazia Sarbatorilor de Pasti si Sarbatorilor de Craciun, in quantum minim de 300 lei pentru fiecare sarbatoare.

Cadouri în bani sau în natură acordate salariatilor cu ocazia Zilei Drumarului (5 August) in suma minima de 100 lei

Art. 140.

Ajutoare sociale in conditii deosebite:

- a) Pentru personalul care lucreaza in conditii deosebite, in scopul asigurarii unei alimentatii de protectie, Angajatorul poate acorda suplimentar, functie de fondurile disponibile in bugetul de venituri si cheltuieli, ajutoare in bani, produse, dar nu mai mult decat valoarea unui tichet de masa/zi/salariat.

Prin condiții de muncă deosebite (cum ar fi stres sau risc) se intelege acele locuri de muncă cu suprasolicitare fizică sau psihică determinată de responsabilitatea crescută a muncii, necesitatea luării unor decizii de intervenție rapidă și eficiență, ortostatism prelungit sau efort fizic care pot duce la uzura prematură a organismului, in condiții nefavorabile de climat.

- b) In perioade cu temperaturi mai mari de 35 de grade C, Angajatorul va asigura pentru salariații care lucrează in aceste condiții minimum 2 litri de apa minerala, imbuteliata, iar la temperaturi mai mici de minus 20 grade C se va acorda ceai cald.

Art. 141.

Ajutoare sociale in bani pentru transportul salariatilor



În conformitate cu art 25, pct (3) lit. b, alin.4 din Codul fiscal, salariații Societății, beneficiari ai prezentului Contract Colectiv de Muncă au dreptul la un ajutor social lunar pentru transportul de la domiciliu la locul de muncă în cuantum de 250 lei/lună, funcție de regimul lunii și prezenta salariatului la serviciu, indiferent de mijloacele de transport cu care se deplasează. Ajutorul va fi plătit lunar, la lichidare, doar pentru zilele lucrătoare și se va acorda numai salariaților care nu beneficiază de mașina de serviciu în timpul liber. Ajutoarele sociale în bani pentru transportul salariaților se vor acorda în baza unei instrucțiuni/proceduri interne, salariații având obligația de a completa o declarație pe proprie răspundere cu privire la destinația ajutorului.

Art. 142.

Tichete de masă. Angajatorul va acorda lunar angajaților tichete de masă în valoare de 35 lei/zi. În cazul în care valoarea tichetelor de masă se va modifica, părțile se vor întâlni în termen de maxim 30 de zile de la publicarea prevederilor legale prin care se modifica valoarea acestora, pentru a discuta despre creșterea valorii tichetelor de masă acordate angajaților Societății.

Art. 143

Prima de vacanță acordată sub formă de vouchere, în conformitate și în cuantumul prevăzut de legislația aplicabilă în materie. Voucherele de vacanță se acordă angajaților pentru acoperirea unor cheltuieli ocazionale de efectuarea concediului de odihnă în regim de turism intern. Nivelul maxim al sumei ce poate fi acordată unui angajat în decursul anului fiscal sub forma voucherele de vacanță este conform legislației în vigoare, modalitatea de acordare va fi reglementată prin proceduri/regulamente interne.

Art. 144

Angajatorul poate acorda orice alte drepturi banesti, sumele urmând a fi negociate la solicitarea Sindicatului și putând fi acordate numai în condițiile în care Angajatorul obține profit.

CAPITOLUL VII - FORMAREA PROFESIONALĂ, ECONOMICĂ, SOCIALĂ ȘI SINDICALĂ

Art. 145.

145.1. Prin termenul de "formare profesională", părțile înțeleg să desemneze orice procedură, proces, prin care un salariat dobândește o calificare, o altă calificare, precum și orice altă procedură prin care salariatul se specializează sau se perfecționează, obținând un certificat sau o diplomă care atestă aceste situații.

145.2. Prevederile alin. 145.1. se aplică și activităților de pregătire și perfecționare în domeniul dreptului de asociere și libertăților sindicale.

Art. 146.

146.1. Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

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

146.2. Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Art. 147.

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către Angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă.



- e) formare individualizata;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator si salariat.

Art. 148.

148.1. Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesionala pentru toti salariații, cel puțin o data la 2 ani.

148.2. Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesionala se suporta de către Angajator.

Art. 149.

149.1. Angajatorul va elabora anual si aplica planuri de formare profesionala, cu consultarea Sindicatului.

149.2. Planul de formare profesionala elaborat conform prevederilor 149.1 va deveni anexa la Contractul Colectiv de Munca .

149.3. Salariații au dreptul sa fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesionala.

Art. 150.

150.1. Participarea la formare profesionala poate avea loc la inițiativa Angajatorului sau la inițiativa salariatului.

150.2. Modalitatea concreta de formare profesionala, drepturile si obligațiile partilor, durata formarii profesionale, precum si orice alte aspecte legate de formarea profesionala, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului in raport cu Angajatorul, care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesionala, se stabilesc prin acordul partilor si fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de munca.

Art. 151.

151.1. In cazul in care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala este inițiată de Angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de către acesta.

151.2. Formarea profesionala asigurata de Angajator se va realiza in conformitate cu politica si procedura Angajatorului.

151.3. Formarea profesionala la inițiativa Angajatorului se va efectua, de regula, in timpul programului de lucru. In cazuri excepționale, formarea profesionala se va putea realiza si in afara programului de lucru, dar numai cu acordul salariatului.

Art. 152.

152.1. Durata obligației salariatului de a presta munca in favoarea Angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesionala, precum si orice alte aspecte in legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formarii profesionale, se stabilesc prin Act Adițional la Contractul Individual de Munca.

152.2. Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la 152.1 determina obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesionala, proporțional cu perioada nelucrata din perioada stabilita conform Actului Adițional la Contractul Individual de Munca.

152.3. Obligația prevăzută la 152.1 revine si salariaților care au fost concediați in perioada stabilita prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror Contract Individual de Munca a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioada mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotarare judecătoreasca definitiva pentru o infracțiune in legătură cu munca lor, precum si in cazul in care instanța penala a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Art. 153.

153.1. In cazul in care salariatul este cel care are inițiativa participării la o forma de pregătire profesionala cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului impreuna cu Sindicatul.

153.2. Angajatorul va decide cu privire la cererea formulata de salariat in termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată Angajatorul va decide cu privire la condițiile in care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesionala, inclusiv daca va suporta in totalitate sau in parte costul ocazionat de aceasta.

CAPITOLUL VIII - DREPTURILE SI OBLIGAȚIILE GENERALE ALE PARTILOR

Art. 154.



Drepturile si obligațiile privind relațiile de munca dintre Angajator si salariat se stabilesc potrivit legii și a prezentului Contract Colectiv de Munca , precum si prin Contractele Individuale de Munca.

Art. 155.

Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovita de nulitate.

Secțiunea 1 - Drepturile si obligațiile salariatului

Art. 156.

156.1. Salariatul are, in principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
- c) dreptul la concediu de odihna anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la demnitate in munca;
- f) dreptul la securitate si sanatate in munca;
- g) dreptul la acces la formarea profesionala;
- h) dreptul la informare si consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea condițiilor de munca si a mediului de munca;
- j) dreptul la protecție in caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectiva si individuala;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat
- n) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator

- o) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

156.2. Salariatului ii revin, in principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de munca sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce le revin conform fisei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse in Regulamentul Intern, in Contractul Colectiv de Munca aplicabil, precum si in Contractul Individual de Munca;
- d) obligația de fidelitate fata de angajator in executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- g) sa nu pretindă, sau sa primească de la colegii de munca, subalterni, superiori, sau persoane străine, avantaje materiale pentru exercitarea atribuțiilor sale de serviciu sau favorizarea sau tergiversarea rezolvării unor sarcini;
- h) sa intervină responsabil in cazul unor avarii sau accidente tehnice sau umane, iar in situația de calamitati naturale sa se deplaseze din proprie inițiativa la sediul Societatii pentru a contribui la salvarea si refacerea patrimoniului. Sa dea relații in scris la solicitarea conducerii, daca este in cunoștința despre cauza avariilor, accidentelor sau abaterilor disciplinare, in vederea efectuării cercetărilor;
- i) sa cunoască si sa respecte instrucțiunile de exploatare ale echipamentelor din folosința, interzicandu-i-se utilizarea celor pentru care nu este instruit sau care nu sunt specifice meseriei;
- j) sa anunțe șefii ierarhici imediat ce a luat la cunoștința de producerea unui accident;
- k) sa folosească concediile de boala sau de incapacitate temporara de munca conform prescripțiilor medicului; sa anunțe Societatea, șefii direcți in termen de 48 de ore de la emiterea certificatelor medicale si sa prezinte certificatul sau xerocopia acestuia; excepție fac situațiile de spitalizare;



- l) sa protejeze, in bune condiții, dotările puse la dispoziție
- m) sa poarte permanent in timpul serviciului si sa prezinte la intrarea in sediul Societatii, la cererea persoanelor indreptatite, in vederea legitimării, legitimația de serviciu/cartea de identitate; sa utilizeze cardul de acces personal pentru a marca orele de incepere si încheiere a programului de lucru, acolo unde exista echipamentele si tehnologia necesara; pentru punctele de lucru/sediile unde nu exista acest tip de echipament/tehnologie, evidenta orelor de începere si terminare a programului de munca de către fiecare salariat va fi consemnata intr-o condica de prezenta care va fi semnata personal de către salariat; utilizarea cardului de acces se va efectua cu respectarea politicilor si procedurilor interne;
- n) sa nu se prezinte la locul de munca sau in incinta Societatii sau in perimetrul Societatii sau sa consume, posede sau puna la dispoziția altor salariați, pe perioada timpului de munca, (incluzând momentul deplasării la si de la serviciu) substanțe precum dar fara a se limita la băuturi alcoolice, substanțe halucinogene, psihotrope, etnobotanice sau de orice natura care sa il pună in pericol sau pe ceilalți salariați sau care, prin acțiunile sale, sa pună in pericol sau sa afecteze in orice mod sau fel bunurile Societatii, ale celorlalți salariați sau mediul înconjurător. Nerespectarea acestei obligații reprezintă abatere disciplinara grava;
- o) sa nu dețină sau sa consume sau sa se prezinte in vederea prestării muncii sub influenta băuturilor alcoolice; refuzul ori sustragerea salariatului, care se prezintă in vederea prestării muncii, de a supune testării alcoolemiei constituie abatere disciplinara grava care va fi sanctionata cu aceeași sancțiune ca si prezenta la munca sub influenta băuturilor alcoolice, in măsură in care salariatul a pătruns in incinta Societatii sau punctele de lucru ale acesteia.

Secțiunea 2 - Drepturile si obligațiile Angajatorului

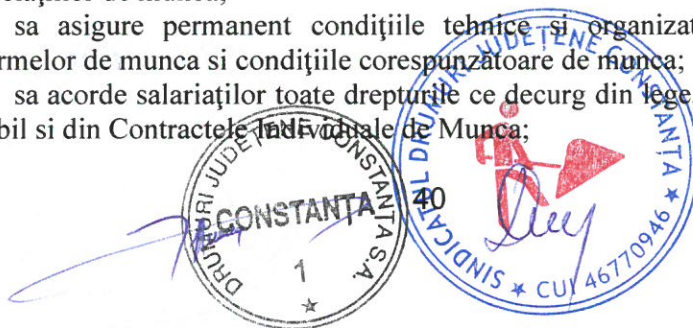
Art. 157.

157.1. Angajatorul are, in principal, următoarele drepturi:

- a) sa stabilească organizarea si funcționarea unitatii;
- b) sa stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, in condițiile legii;
- c) sa dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
- d) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, Contractului Colectiv de Munca aplicabil si Regulamentului Intern
- f) sa verifice, atat direct, cat si inclusiv prin intermediul prestatorului serviciilor de securitate si paza, daca salariații sai au pătruns in perimetrul Societatii cu substanțe alcoolice, psihotrope, etnobotanice sau de orice alta natura care pot pune viata salariatului in cauza in pericol, a celorlalți salariați sau, inclusiv, a mediul înconjurator. In acest sens, Angajatorul are dreptul sa verifice aceasta situație iar salariații au obligația de a se supune controlului ori de cate ori este efectuat, inclusiv prin sondaj.
- g) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

157.2. Angajatorului îi revin, in principal, următoarele obligații:

- a) sa respecte si sa aplice prevederile prezentului Contract Colectiv de Munca , precum si dispozițiile legale aplicabile in domeniu;
- b) sa informeze Sindicatul cu privire la condițiile si drepturile salariaților ce vor fi detasati;
- c) sa nu angajeze salariați permanenți, temporar sau cu program parțial in perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de munca, pe locurile de munca ale salariaților aflați in conflict;
- d) sa informeze salariații asupra condițiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relațiilor de munca;
- e) sa asigure permanent condițiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si condițiile corespunzătoare de munca;
- f) sa acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul Colectiv de Munca aplicabil si din Contractele Individuale de Munca;



g) sa comunice periodic salariaților situația economica si financiara a unitatii, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natura sa prejudicieze activitatea unitatii. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul Colectiv de Munca aplicabil cel puțin anual;

h) sa se consulte cu Sindicatul în privința deciziilor susceptibile sa afecteze substanțial drepturile si interesele salariaților;

i) sa plateasca toate contribuțiile si impozitele aflate în sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contribuțiile si impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

j) sa înființeze registrul general de evidenta a salariaților si sa opereze înregistrările prevăzute de lege;

k) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;

l) sa asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

CAPITOLUL IX - RĂSPUNDEREA JURIDICA

Secțiunea 1 - Regulamentul Intern

Art. 158.

Regulamentul Intern se întocmește de către Angajator cu consultarea Sindicatului.

Art. 159.

Regulamentul Intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

a) reguli privind protecția, igiena si securitatea în munca în cadrul Societatii;

b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării si al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;

c) drepturile si obligațiile Angajatorului si ale salariaților;

d) procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;

e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;

f) abaterile disciplinare si sancțiunile aplicabile;

g) reguli referitoare la procedura disciplinara;

h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice.

j) reguli referitoare la preaviz;

k) informații cu privire la politica generală de formare a salariaților, dacă există.

Art. 160.

160.1. Regulamentul Intern, inclusiv eventualele actualizari/modificari se vor aduce la cunoștința salariaților prin grija Angajatorului si isi produc efectele fata de salariați din momentul înștiințării acestora.

160.2. Obligația de informare a salariaților cu privire la conținutul Regulamentului Intern trebuie îndeplinita de Angajator.

160.3. Aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta.

160.4. Regulamentul Intern se afiseaza la sediul si pe site-ul Angajatorului.

Art. 161.

161.1. Orice salariat interesat poate sesiza Angajatorul cu privire la dispozițiile Regulamentului Intern, în măsură în care face dovada încălcării unui drept al sau.

161.2. Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în Regulamentul Intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către Angajator a modului de soluționare a sesizării formulate potrivit 161.1.

Secțiunea 2 - Răspunderea disciplinara

Art. 162.



162.1. Angajatorul dispune de prerogativa disciplinara, avand dreptul de a aplica, potrivit legii, sanctiuni disciplinare salariatilor sai ori de cate ori constata ca acestia au savarsit o abatere disciplinara.

162.2. Abaterea disciplinara este o fapta in legatura cu munca si care consta intr-o actiune sau inactiune savarsita cu vinovatie de catre salariat, prin care acesta a incalcat normele legale, Regulamentul Intern, Contractul Individual de Munca sau prezentul Contract Colectiv de Munca, ordinele si dispozitiile legale ale conducatorilor ierarhici.

Art. 163.

163.1. Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica Angajatorul in cazul in care salariatul savarseste o abatere disciplinara sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din functie, cu acordarea salariului corespunzator functiei in care s-a dispus retrogradarea, pentru o durata ce nu poate depasi 60 de zile;
- c) reducerea salariului de baza pe o durata de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de baza si/sau, dupa caz, si a indemnizatiei de conducere pe o perioada de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinara a Contractului Individual de Munca.

163.2. Sanctiunea disciplinara se radiaza de drept in termen de 12 luni de la aplicare, daca salariatului nu i se aplica o noua sanctiune disciplinara in acest termen. Radierea sanctiunilor disciplinare se constata prin decizie a angajatorului emisa in forma scrisa.

163.3. Amenzile disciplinare sunt interzise.

163.4. Pentru aceeași abatere disciplinara se poate aplica numai o singura sanctiune.

Art. 164.

Angajatorul stabileste sanctiunea disciplinara aplicabila in raport cu gravitatea abaterii disciplinare savarsite de salariat, avandu-se in vedere urmatoarele:

- a) imprejurarile in care fapta a fost savarsita;
- b) gradul de vinovatie al salariatului;
- c) consecintele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generala in serviciu a salariatului;
- e) eventualele sanctiuni disciplinare suferite anterior de catre acesta.

Art. 165.

165.1. Sub sanctiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția avertismentului scris, nu poate fi dispusa mai inainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile.

165.2. In vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat in scris de persoana împuternicita de către Angajator sa realizeze cercetarea, precizandu-se obiectul, data, ora si locul intrevederii.

165.3. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută in condițiile prevăzute la 165.2 fara un motiv obiectiv da dreptul angajatorului sa dispună sancționarea, fara efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

165.4. In cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa si sa ofere persoanei împuternicite sa realizeze cercetarea toate probele si motivațiile pe care le considera necesare, precum si dreptul sa fie asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Art. 166.

166.1. Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisa in forma scrisa, in termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștința despre savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data savarsirii faptei.

166.2. Sub sanctiunea nulității absolute, in decizie se cuprind in mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinara;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, Regulamentul Intern sau Contractul Colectiv de Munca, care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apararile formulate de salariat in timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuata cercetarea;
- d) temeiul de drept in baza caruia sanctiunea disciplinara se aplica;
- e) termenul in care sanctiunea poate fi contestata.



- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.
- 166.3. Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 (cinci) zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.
- 166.4. Comunicarea se preda personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.
- 166.5. Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Secțiunea 3 - Răspunderea patrimonială

Art. 167.

167.1. Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa Angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

167.2. În cazul în care Angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.

Art. 168.

168.1. Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse Angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

168.2. Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

Art. 169.

169.1. Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsură în care a contribuit la producerea ei.

169.2. Dacă măsură în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul sau net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul sau inventar.

Art. 170.

170.1. Salariatul care a încasat de la Angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

170.2. Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.

Art. 171.

171.1. Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

171.2. 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.

CAPITOLUL X - DIALOGUL SOCIAL. DREPTURILE SINDICATULUI CA ORGANIZAȚIE REPREZENTANTĂ A SALARIAȚILOR

Art. 172.

În conformitate cu prevederile Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, Angajatorul ia act de reprezentativitatea Sindicatului DRUMURI JUDEȚENE CONSTANTA la data semnării prezentului Contract Colectiv de Muncă, conform Sentinței civile nr. 1656/07.02.2025 pronunțată de Judecătoria Constanța în dosarul nr. 2077/212/2025.

Art. 173.

173.1. Conform prevederilor legale aplicabile, Angajatorul va pune la dispoziția Sindicatului, ori va asigura acestuia accesul, la informațiile și documentele necesare negocierilor colective, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.



173.2. Angajatorul si Sindicatul isi vor comunica reciproc si in timp util hotărârile privind toate problemele importante in domeniul relațiilor de munca. Angajatorul se obliga sa invite conducerea Sindicatului sa participe la ședințele Consiliului de Administrație pentru discutarea problemelor de personal, sociale, de sanatate si securitate in munca si economice care au implicații asupra salariilor, asigurandu-i accesul la toate documentațiile ce urmeaza a fi analizate.

Art. 174.

174.1. Angajatorul se obliga sa asigure pentru conducerea Sindicatului accesul la documentele necesare pentru desfasurarea activitatii Sindicatului, in care sens va transmite:

- a) un exemplar din Regulamentul de Organizare si Funcționare al Societatii si organizarea acesteia;
- b) bugetul de venituri si cheltuieli;
- c) bilanțul contabil;
- d) informații cu pregătirea forței de munca, protecția muncii si a mediului, probleme sociale, accidente de munca si imbolnaviri profesionale, precum si comunicările organelor si instituțiilor de stat cu privire la aceste probleme;
- e) procesele verbale ale accidentelor de munca;
- f) situații lunare privind sustragerile, abaterile de la normele de disciplina si sancțiunile aplicate vinovaților.

174.2. Sindicatul va asigura confidențialitatea materialelor prevăzute la alineatul precedent sau a oricăror materiale puse la dispoziție, acestea fiind utilizate doar in scopul si in cadrul negocierilor, fara a fi furnizate, mai departe, sub orice forma, inclusiv indirect, salariilor Societatii, daca acest lucru a fost precizat intr- un document de confidențialitate.

Art. 175.

Angajatorul asigura gratuit baza materiala necesara funcționarii si realizării atribuțiilor Sindicatului, respectiv spațiu, mobilier, aparatura, energie, precum si accesul la mijloacele de documentație si transport ale Societatii.

Art. 176.

Angajatorul este de acord sa efectueze reținerea cotizației sindicale la plata salariilor, pe baza listelor prezentate de Sindicat si in baza acordului scris al salariatului obtinut in cererea de înscriere in Sindicat.

Art. 177.

177.1. In vederea realizării atribuțiilor de aparare a drepturilor salariilor membrii de Sindicat, Angajatorul recunoaște dreptul Sindicatului de a avea acces la documentația privind drepturile si obligațiile salariaților reprezentati, inclusiv privind salariile acestora si ii va pune la dispoziție, la cerere, aceste date, fara ca niciuna dintre parti sa nu afecteze drepturile salariilor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal.

177.2. Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților Sindicatului de a verifica la locul de munca modul in care sunt respectate drepturile salariilor prevăzute de actele normative, precum si de prezentul Contract Colectiv de Munca. In cazul sesizărilor soluționarea lor se va face de către comisia bipartita formata din reprezentanții Angajatorului si Sindicatului.

177.3. Angajatorul nu va putea opune Sindicatului confidențialitatea documentelor solicitate, Iar Sindicatul are obligația sa păstreze confidențialitatea datelor ce ii vor fi puse la dispoziție.

Art. 178.

178.1. Membrii consiliului de conducere al Sindicatului care lucrează nemijlocit in producție in calitate de salariați, au dreptul sa-si desfasoare activitatea sindicala in timpul programului de lucru, cu plata integrala a drepturilor salariale, timp de 30 zile/om/an. Numărul acestor persoane si programul de activitate sindicala se stabilește prin acordul Angajator/Sindicat.

178.2. Reprezentanții Sindicatului convocați sau delegați la diferite acțiuni sindicale, pentru una sau mai multe zile, vor fi considerați in delegație, iar cheltuielile aferente (transport, cazare, diurna) vor fi suportate din fondurile Societatii in limita unui buget agreat de parti.

178.3. Participarea membrilor de Sindicat la ședințele organizate, potrivit Statutului Sindicatului, in timpul programului cu acordul Angajatorului, nu va afecta drepturile lor salariale.



178.4. Reprezentanților aleși în consiliul de conducere al sindicatelor legal constituite la nivel de unitate, nu li se poate modifica sau desface contractul de muncă pentru motive neimputabile lor, pe care le lasă la aprecierea celui ce angajează. De prevederile acestui articol beneficiază și cei ale căror mandate au expirat pe o perioadă de 12 luni.

178.5. Pe perioada îndeplinirii mandatului, persoanele alese în funcții de conducere ale Sindicatului (președinte, vicepreședinte și membri) și la nivelul de federație și confederație, cu activitatea permanentă, vor putea fi salarizați din fondurile Societății. Aceștia își pastrează funcția și locul de muncă, precum și vechimea în muncă, pe postul lor putând fi încadrate alte persoane numai cu contract de muncă pe durată determinată.

CAPITOLUL XI – PRINCIPII FUNDAMENTALE

Art. 179.

179.1. Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.

179.2. Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze.

179.3. Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

179.4. Orice contract de muncă încheiat cu nerespectarea dispozițiilor alin. 179.1.-179.3. este nul de drept.

Art. 180.

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

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

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

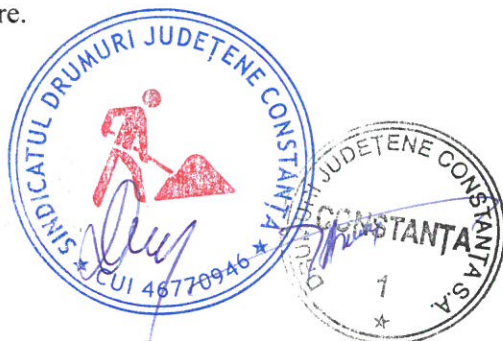
(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică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

(5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

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

(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

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



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

(10) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 156 este interzis.

Art. 181.

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

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

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

181.4. Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. 181.3. se poate adresa instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.

CAPITOLUL XII - DISPOZIȚII FINALE

Art. 182.

Contractele Individuale de Munca nu vor putea prevedea clauze contrare prezentului Contract Colectiv de Munca, sau să stabilească drepturi sub limita celor stabilite prin prezentul Contract.

Art. 183.

În termen de 30 zile de la semnarea prezentului Contract, Angajatorul va lua măsuri pentru punerea de acord, prin Acte Adiționale, a Contractelor Individuale de Munca cu prevederile prezentului Contract.

Art. 184.

Salariile rezultate, potrivit legii, în urma negocierilor vor constitui salariile de baza, toate celelalte drepturi salariale calculate procentual se vor calcula în raport cu noile salarii de baza.

Art. 185.

185.1. Odata cu semnarea acestui Contract, Angajatorul și Sindicatul vor constitui comisii paritare de urmărire a modului de îndeplinire a obligațiilor prevăzute de Contractul Colectiv de Munca, care au obligația de a semnală conducerii Sindicatului și Societății orice caz de încălcare a prevederilor contractuale și vor face propuneri pentru intrarea în legalitate.

185.2. Comisiile menționate la 185.1 vor face informări trimestriale, atât conducerii Sindicatului cât și conducerii Societății, cu privire la activitatea de urmărire exercitată. Angajatorul și Sindicatul au obligația de a analiza semnalările Comisiei în termen de 7 zile de la de sesizare, hotărând măsurile pentru evitarea oricărui conflict de muncă.

185.3. În executarea Contractului Colectiv de Munca, părțile menționează că nu se transmit date cu caracter personal altele decât cele ale persoanelor de contact implicate și necesare pentru executarea și derularea acestora, precum și date privind reprezentanții legali sau împuterniciți ai ambelor Partii (în măsură în care aceștia sunt implicați în derularea Contractului Colectiv de Munca sau ale derulanților de contract, precum și ale salariaților acestora care vor avea acces în derularea Contractului Colectiv de Munca, respectiv numele, funcția, adresa de e-mail de serviciu, adresa de corespondență de serviciu, numărul de telefon etc. pentru care dețin calitatea de Operatori în înțelesul Regulamentului general privind protecția datelor cu caracter personal.

185.4. Fiecare parte va:



- colecta, gestiona si stoca datele cu caracter personal primite de la cealalta Parte in stricta confidentialitate, utilizând diligenta corespunzătoare ceruta de obligațiile sale prevăzute in contract/contracte si legea aplicabila, evitând accesul, utilizarea, dezvăluirea neautorizata sau pierderea acestora;

- utiliza datele cu caracter personal primite de la cealalta Parte doar pentru executarea Contractului Colectiv de Munca ;

- nu va vinde, instraina, transfera, distribui, închiria sau dispune in alt fel de datele cu caracter personal primite pentru scopurile sale persoanele, in beneficiul sau sau al altor persoane.

185.5. In conformitate cu Regulamentul General privind Protecția Datelor, fiecare Parte are obligația de transparenta si informare cu privire la prelucrarea datelor de către cealalta parte, pentru scopuri de gestionare a Contractului Colectiv de Munca pentru verificările si raportările prevăzute de legislația aplicabila, pentru îndeplinirea unei obligații legale, precum si in alte scopuri legitime, in funcție de relația contractuală.

185.6. Partite asigura standardele de securitate cu privire la datele cu caracter personal. Astfel, părțile se obliga sa adopte si sa aplice toate masurile tehnice si operaționale adecvate in vederea protejării datelor cu caracter personal impotriva oricăror distrugerii accidentale sau ilegale, pierderi, modificări, dezvăluiri sau acces neautorizat si împotriva procesării ilegale.

Art. 186.

Prezentul Contract isi produce efectul începând cu data înregistrării lui de către una din parti la Inspectoratul Teritorial de Munca, in condițiile prevăzute de Legea nr.367/2022 privind dialogul social.

PĂRȚILE SEMNATARE:

Angajator: Drumuri Judetene Constanta SA	Sindicat : Sindicatul Drumuri Judetene Constanta
ANDREI Constantin-Florian Director General	DAREA Daniel Presedinte
PETCU Monica-Mirela / SPATARU Georgiana	ENCEANU Claudia
POSERBA Lucian	GISBERTO Anamaria
LEUCA Georgiana	MOCANU Stefana
POPA Elena Lavinia	CARAIGNAT Ion Reprezentant Cartel Alfa

ANEXA NR. 1 – 1.1. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ încheiat și înregistrat în registrul general de evidență al salariaților cu nr. _____/_____

Părțile contractului

Angajator, persoana juridică **Drumuri Județene Constanța S.A.**, cu sediul în Constanța, str. Celulozei nr.15A, înregistrată la registrul comerțului din Constanța sub nr. J19910000115135, cod fiscal RO2749993, telefon 0372704682, 0241693523, reprezentată legal prin Director General Și

Salariatul _____, domiciliat în _____, nr. ____, bl. ____, sc. ____, ap. ____, Jud. _____, e-mail _____, posesor al cărții de identitate seria _____, nr. _____, eliberată de SPCLEP _____, la data de _____, CNP _____,

Am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: Angajare

C. Durata contractului:

- nedeterminată, salariatul _____ urmând să înceapă activitatea la data de _____;
- determinată, de _____, începând cu data de _____ și până la data de _____, în conformitate cu art. 83 din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

D. Perioada de probă:

- durata de _____ zile lucrătoare;
- condițiile perioadei de probă (dacă există)

E. Locul de muncă:

- Activitatea se desfășoară la _____;
- În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:**
în toate compartimentele operaționale ale unității, funcție de dispoziția conducerii.
În acest caz salariatul va beneficia de:
 - prestații suplimentare (în bani sau în natură);
 - asigurarea/decontarea transportului de către angajator (după caz).

F. Felul muncii:

Funcția/Ocupația _____, cod _____ conform Clasificării ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia:

- O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de _____ ore/zi, _____ ore/săptămână;
 - Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de _____, între orele _____, vineri _____
 - Programul normal de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
- O fracțiune de normă de _____ ore/zi, ore/săptămână, ore/lună;
 - Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de luni - vineri, între orele _____.
 - Programul de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
 - Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

H. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de _____ zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de zile lucrătoare.



I. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: _____ lei.
2. Alte elemente constitutive:
 - a) sporuri : *conform C.C.M. aplicabil in vigoare;*
 - b) indemnizații : *conform C.C.M. aplicabil in vigoare;*
 - c) prestații suplimentare în bani : *conform C.C.M. aplicabil in vigoare*
 - d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură: *conform C.C.M. aplicabil in vigoare;*
 - e) alte adaosuri : *conform C.C.M. aplicabil in vigoare;*
3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de 100 %.
4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
5. Datele la care se plătește salariul sunt **13 și 28** ale lunii.
6. Metoda de plată: prin virament bancar.

J. Alte clauze:

- a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003-Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;
- b) perioada de preaviz în cazul demisiei este dezile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003- Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c) în cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- d) alte clauze : *conform C.C.M. aplicabil in vigoare.*

K. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

L. Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

- a) Capacitatea organizatorică în vederea terminării lucrărilor la timp.
- b) Complexitatea lucrărilor și sarcinilor realizate.
- c) Gradul de realizare a lucrărilor și sarcinilor de serviciu.
- d) Receptivitate și disponibilitate la efort suplimentar.
- e) Aptitudini specifice (rapiditate, atenție, acuratețe, îndemânare).
- f) Disciplina în muncă, spirit de inițiativă, spirit de lucru în echipă.

N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate în conformitate cu prevederile Legii nr. 214/05.07.2024 privind utilizarea semnăturii electronice, a mărcii temporale și prestarea serviciilor de încredere bazate pe acestea, a actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

O. Formarea profesională:

Formarea profesională se realizează în condițiile actelor adiționale.

P. Condițiile de muncă:



Activitatea se desfășoară în condiții normale, în conformitate cu prevederile legale.

Q. Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

- a) echipament individual de protecție: *conform C.C.M. aplicabil in vigoare;*
- a) echipament individual de lucru: *conform C.C.M. aplicabil in vigoare;*
- b) materiale igienico-sanitare: *conform C.C.M. aplicabil in vigoare;*
- c) alimentație de protecție: *conform C.C.M. aplicabil in vigoare;*
- d) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă *conform C.C.M. aplicabil in vigoare;*

R. Drepturile și obligațiile generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
- g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii.



g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;

h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului

S. Dispoziții finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unități/grup de unități/sector de activitate) : la nivelul Societății.

2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct. 1.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

T. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Drumuri Județene Constanța S.A
Director General

Avizat pentru legalitate
Consilier juridic

Salariat

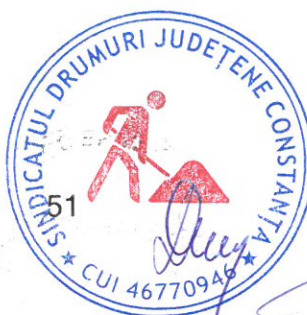
Am primit un exemplar

Semnătura

Data

Redactat

Data _____



ANEXA NR. 1 – 1.2. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA TELEMUNCA

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ *încheiat și înregistrat în registrul general de evidență al salariaților* cu nr. ____/____

A. Părțile contractului

Angajator, persoana juridică **Drumuri Județene Constanța S.A.**, cu sediul în Constanța, str. Celulozei nr.15A, înregistrată la registrul comerțului din Constanța sub nr. J1991000115135, cod fiscal RO2749993, telefon 0372704682, 0241693523, reprezentată legal prin **Director General**,
și

Salariatul _____ domiciliat în _____, str. _____ nr. _____, bl. _____, sc. _____, et. _____, ap. _____, Jud. _____, e-mail: _____, posesoare a cărții de identitate seria _____, nr. _____ eliberată de _____ la data de _____, CNP _____,

Am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: Angajare

C. Durata contractului:

- nedeterminată, salariatul/salariața urmând să înceapă activitatea la data de _____;
- determinată, _____, începând cu data de _____ până la data de _____ în conformitate cu prevederile art. din Legea nr., cu modificările și completările ulterioare;

D. Perioada de probă:

- durata de _____ zile lucrătoare;
- condițiile perioadei de probă (dacă există)

E. Locul de muncă:

- Activitatea se desfășoară la _____, în regim de telemuncă folosind tehnologia informației și comunicațiilor, în conformitate cu prev. art. 5 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă.
- Perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la sediul angajatorului din Mun. Constanța str. Celulozei nr.15A, jud. Constanța va fi de cel mult _____ de ore pe lună, ca regulă în ziua de vineri a fiecărei săptămâni sau în alte zile lucrătoare din săptămână în funcție de nevoia angajatorului, pe baza solicitării scrise sau verbale transmise de angajator pe adresa de e-mail, pe SMS sau prin alte forme de comunicare la distanță.

F. Felul muncii:

Funcția/Ocupația _____, cod _____ conform Clasificării ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia:

- Telesalariatul 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 nici propria persoană, nici alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.
- O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de _____ ore/zi _____ ore/săptămână.
 - Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează în zilele lucrătoare între orele _____⁰⁰-_____⁰⁰, telesalariatul având obligația organizării muncii sale între orele de program astfel repartizate;
 - Programul de lucru se poate modifica în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau pe baza actului / actelor adiționale încheiate la CIM:
- O fracțiune de normă de - ore/zi, ore/săptămână



- a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: în intervalul orar - (ore zi/ore noapte)
- b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
- c) Nu se vor efectua ore suplimentare cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

H. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de ____ zile lucratoare, în raport cu perioada lucrată.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de zile lucrătoare.

I. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: ____ lei.
2. Alte elemente constitutive:
 - a) sporuri : *conform C.C.M. aplicabil in vigoare;*
 - b) indemnizații : *conform C.C.M. aplicabil in vigoare;*
 - c) prestații suplimentare în bani : *conform C.C.M. aplicabil in vigoare;*
 - d) modalitatea prestațiilor suplimentare: *conform C.C.M. aplicabil in vigoare;*
 - e) alte adaosuri : *conform C.C.M. aplicabil in vigoare;*
3. Prestații suplimentare în bani - potrivit art. 17 alin. (3) lit. b) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și art. 5 alin. (2) lit. g) din Legea nr. 81/1998 privind reglementarea activității de telemuncă angajatorului îi revine obligația de a asigura transportul la și de la locul desfășurării activității de telemuncă al materialelor pe care telesalariatul le utilizează în activitatea sa.
4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
5. Datele la care se plătește salariul sunt 13 și 28 ale lunii.
6. Metoda de plată: prin virament bancar.

J. Alte clauze:

- a) perioada de preaviz în cazul concedierii este dezile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003-Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;
- b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003- Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c) în cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- d) alte clauze conform: *conform C.C.M. aplicabil in vigoare;*
- e) obligatia telesalariatilor de a respecta dispozițiile din reglementările legale, din Contractul Colectiv de Munca aplicabil la nivel de societate , Regulamentul Intern, Fisa postului, prevederile Politicii generale G.D.P.R. ale societatii, precum si prevederile specifice regimului de telemunca prevazute in acestea.

K. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

L. Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

- g) Capacitatea organizatorică în vederea terminării lucrărilor la timp.



- h) Complexitatea lucrărilor și sarcinilor realizate.
- i) Gradul de realizare a lucrărilor și sarcinilor de serviciu.
- j) Receptivitate și disponibilitate la efort suplimentar.
- k) Aptitudini specifice (rapiditate, atenție, acuratețe, îndemânare).
- l) Disciplina în muncă, spirit de inițiativă, spirit de lucru în echipă.

N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate în conformitate cu prevederile Legii nr. 214/05.07.2024 privind utilizarea semnăturii electronice, a mărcii temporale și prestarea serviciilor de încredere bazate pe acestea, a actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

O. Formarea profesională:

Formarea profesională se realizează în condițiile prevederilor legale în vigoare/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

P. Condițiile de muncă:

Activitatea se desfășoară în condiții normale, în conformitate cu prevederile legale.

Q. Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

Angajatorul, ținând cont de obligația sa de a asigura mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor sigure necesare prestării muncii, de comun acord cu telesalariatul, convin ca mijloacele aferente tehnologiei informațiilor și a comunicațiilor sigure care se vor utiliza în prestarea muncii să fie cele deținute în proprietate de telesalariat, respectiv: laptop, telefon, programe și aplicații IT în domeniul activității desfășurate de telesalariat.

Condițiile de utilizare – vor fi cele comunicate de producător iar utilizarea lor va fi cea normală potrivit muncii prestate de telesalariat, în timpul programului de lucru.

Angajatorul nu are nicio responsabilitate pentru defecțiunile apărute sau descoperite de telesalariat la echipamentele proprii, acesta fiind cel care se obligă să le întrețină în stare de funcționare și să asigure mentenanța / reparația necesară / corespunzătoare.

În cazul telemuncii ambele părți sunt responsabile de aplicarea normelor din domeniul sănătății și securității în munca specifice acestui tip de desfășurare a activității, conforme cu prevederile art.7 și 8 din Legea 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă.

Măsurile privind securitatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

Instruirea se realizează periodic și este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent atunci când telesalariatul își desfășoară activitatea la sediul angajatorului iar pentru munca desfășurată prin telemuncă salariatul va lua toate măsurile necesare pentru a preveni orice fel de accident de muncă, acestuia revenindu-i obligația de a cunoaște și de a respecta toate reglementările în domeniul de activitate și în domenii conexe, ca de exemplu dar fără a se limita la:

- normele privind circulația pe drumurile publice;
- asigurarea echipamentelor de lucru aflate în proprietatea / custodia telesalariatului;
- asigurarea împotriva riscurilor fizice (furt, distrugere, diseminare nepermisă a informațiilor, incendiu, etc.);

Telesalariatul beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, prin regulamentele interne și contractele colective de muncă aplicabile salariaților care au locul de muncă la sediul sau domiciliul angajatorului, cu respectarea regulilor proprii de disciplină a muncii în locul în care își desfășoară activitate prin telemuncă.

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

R. Drepturile și obligațiile generale ale părților:



1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
 - a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
 - b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
 - c) dreptul la concediu de odihnă anual;
 - d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
 - e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
 - f) dreptul la formare profesională;
 - g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.
2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
 - a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
 - b) obligația de a respecta disciplina muncii;
 - c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
 - f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
3. În mod deosebit, în scopul realizării obiectivelor stabilite, telesalariatul are următoarele obligații:
 - a) să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate și la condițiile existente la locurile desfășurării activității de telemuncă și să îi permită acestuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii și realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă, necesare conform clauzelor din contractul individual de muncă, ori în vederea cercetării evenimentelor;
 - b) să nu schimbe condițiile de securitate și sănătate în muncă de la locurile în care desfășoară activitatea de telemuncă;
 - c) să utilizeze numai echipamente de muncă care nu prezintă pericol pentru securitatea și sănătatea sa;
 - d) să își desfășoare activitatea cu respectarea dispozițiilor privind obligațiile lucrătorilor, așa cum sunt ele prevăzute în Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, precum și în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă;
 - e) să respecte regulile specifice și restricțiile stabilite de către angajator cu privire la rețele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziție, după caz;
 - f) să respecte și să asigure confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în timpul desfășurării activității de telemuncă;
 - g) să uzeze de procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
 - a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
 - b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
 - c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
 - d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
 - e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
 - f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
 - g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.



4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;
- g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispoziții finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unități/grup de unități/sector de activitate) : la nivelul societății.
2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct.1 și ale regulamentului intern. Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

T. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Drumuri Județene Constanța S.A
Director General

Avizat pentru legalitate
Consilier juridic

Salariat

Am primit un exemplar
Semnătura
Data

Redactat
Data _____



ANEXA NR. 2 –ACT ADITIOINAL LA CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA – Formare profesionala

ACT ADIȚIONAL NR. _____
la Contractul Individual de Munca înregistrat sub nr. _____ din _____

încheiat astăzi _____

Părțile contractante:

Angajator – persoana juridică – „ **DRUMURI JUDEȚENE CONSTANTA S.A.**” (fosta **REGIA AUTONOMA JUDEȚEANA DE DRUMURI SI PODURI CONSTANTA RA**) **Angajator** –cu sediul în Constanța, str. Celulozei nr.15A, înregistrată la Registrul Comerțului din Constanța sub nr. J1991000115135, cod fiscal RO2749993, telefon 0372704682, 0241693523, reprezentată legal prin domnul **ing. Andrei Constantin - Florian** în calitate de **Director General**,
și

Salariatul — domnul _____, domiciliat în oraș _____, str. _____ nr. _____, bl _____, sc. _____, et. _____, ap. _____, Jud. _____, posesor al cărții de identitate seria _____, nr. _____, eliberată de SPCLEP _____ la data de _____, CNP _____ în temeiul articolului 41, alin. (1) coroborat cu articolul 193 din Codul Muncii, părțile au convenit sa completeze Contractul Individual de Munca următoarele clauze:

- Art. 1.** - Salariatul va participa pe cheltuiala angajatorului la Cursul de școlarizare _____, organizat de _____, cheltuielile ocazionate de curs reprezentând suma de _____ lei.
- Art. 2.** - Pe perioada efectuării cursului, "Salariatul" va presta activitatea pentru angajator, Contractul Individual de Munca nefiind suspendat,
- Art. 3.** - "Salariatul" are obligația ca după absolvirea cursului sa presteze activitatea pentru angajator timp de _____ luni.
- Art. 4.** - În cazul în care "Salariatul" va denunța unilateral Contractul Individual de Munca anterior expirării termenului precizat la Art. 3, precum și în cazul desfacerii Contractului de munca pentru motive disciplinare sau din alte motive care tin de persoana salariatului (mai puțin art. 61 alin. 1 lit.c) din Codul Muncii), acesta va rambursa toate cheltuielile ocazionate de curs proporțional cu perioada nelucrata din perioada stabilita conform Actului Adițional la Contractul Individual de Munca.
- Art. 5** - .În cazul în care, începând cu data achitării cursului de către "Angajator" și pe parcursul studiilor/școlarizării, "Salariatul" denunța unilateral Contractul Individual de Munca precum și în cazul desfacerii contractului de munca pentru motive disciplinare sau din alte motive care tin de persoana salariatului (mai puțin art. 61 alin. 1 lit.c) din Codul Muncii) pe parcursul acestei perioade, acesta este obligat sa ramburseze toate cheltuielile ocazionate de curs.

Toate celelalte clauze raman neschimbate.

Prezentul act adițional a fost încheiat astăzi _____ în 2 exemplare cate unul pentru fiecare parte.

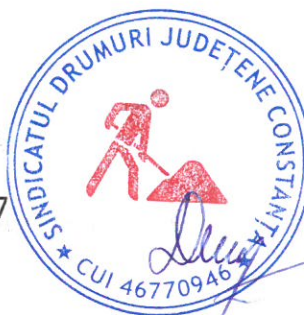
Drumuri Județene Constanța S.A
Director General

Avizat pentru legalitate

Salariat

Am primit un exemplar

Red.



**ANEXA NR. 3 - REGULAMENT DE ORGANIZARE ȘI
FUNCȚIONARE A COMISIEI DE APLICARE ȘI MONITORIZARE
A CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE
UNITATE**

1. Comisia de aplicare și monitorizare a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate va fi compusă din câte un reprezentant al Sindicatului și un reprezentant al Angajatorului. Membrii comisiei de aplicare și monitorizare a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului Contract la Ministerul Muncii și Justiției Sociale.
2. Comisia se va întruni, de regulă, semestrial și la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile prin consens.
3. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de câte un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.
4. Hotărârea adoptată potrivit prezentului Regulament are putere obligatorie pentru părțile contractante.
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.
6. Comisia este împuternicită să formuleze interpretări ale prevederilor Contractului Colectiv de muncă, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unității, la solicitarea uneia dintre părți, precum și să analizeze modul în care se aplică și este respectat Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate și să adopte măsuri corespunzătoare în acest sens.



ANEXA NR. 4 - CONCEDIUL DE ODIHNA. ZILE DE SĂRBĂTOARE LEGALĂ, ZILE LIBERE evenimente deosebite sau alte situații

4.1. Concediul de odihna stabilit în raport cu vechimea în muncă, astfel:

Ani vechime	Zile Lucratoare
Pana la 5 ani (inclusiv)	21
peste 5 pana la 10 ani (inclusiv)	25
peste 10 pana la 15 ani (inclusiv)	26
peste 15 ani pana la 20 ani (inclusiv)	27
peste 20 ani	30

4.2. Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează

1 și 2 ianuarie - Anul Nou;
6 și 7 ianuarie - Boboteaza, Sf. Ioan Botezatorul
24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Romane;
Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui
prima și a doua zi de Paști;
1 mai - Ziua Muncii;
1 iunie - Ziua Copilului;
prima și a doua zi de Rusalii;
15 august - Adormirea Maicii Domnului (Sfanta Maria);
30 noiembrie - Sfanțul Andrei
1 decembrie - Ziua Națională a României;
prima și a doua zi de Crăciun;
2 zile pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Orice alte zile de sarbatoare legale prevazute de legislatia in vigoare.

Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

Zilele libere stabilite potrivit legislației pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

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.

4.3. Zile libere evenimente deosebite sau alte situații

Salariații au dreptul la zile libere plătite cu salariul de baza în cazul unor evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații.

Zilele libere prevăzute se acorda numai cu ocazia și în perioada evenimentelor menționate.



Zilele libere prevăzute la lit. a)-g) și n) se acordă numai la solicitarea scrisă a salariatului, cu ocazia și în perioada evenimentelor menționate.

a)	casatoria salariatului (o singura data)	5 zile lucratoare
b)	nașterea unui copil (se acordă tatălui)	10 zile lucratoare + 5 zile dacă a urmat un curs de puericultura
c)	casatoria unui copil	3 zile lucratoare
d)	decesul soțului / soției, copilului, părinților, fraților, socrilor	5 zile lucratoare
e)	decesul unor rude apropiate (bunicilor, nepoti)	2 zile lucratoare
f)	La schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în alta localitate	2 zile lucratoare
g)	donatorilor de sânge	conform legii
h)	Ziua de 3 ianuarie.	1 zi lucratoare
i)	A treia zi de Paști	1 zi lucratoare
j)	A treia zi de Crăciun	1 zi lucratoare
k)	A treia zi de Rusalii	1 zi lucratoare
l)	1 zi (a treia) pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.	1 zi lucratoare
m)	Ziua Drumarului – 5 August	1 zi lucratoare
n)	Ziua de naștere a salariatului acordată în luna în care s-a născut, doar la solicitarea scrisă a salariatului	1 zi lucratoare



ANEXA 5 - AJUTOARE SOCIALE SI ACORDAREA DE FACILITAȚI

5.1. Ajutorul de nastere

Pentru nașterea sau adopția fiecărui copil se va acorda salariatului un ajutor social in suma de 1.500 lei.

5.2. Ajutoare de deces

In afara ajutoarelor legale la care au dreptul salariații, vor mai beneficia de următoarele ajutoare sociale:

- a. In caz de deces al salariatului se va plati persoanelor îndreptățite un ajutor de inmormantare egal cu 3(trei) salarii medii brute utilizate la fundamentarea bugetului de asigurări sociale de stat. Prin persoane indreptatite, conform Codului Muncii, se au in vedere soțul supraviețuitor al defunctului, copiii majori ai defunctului sau părinții acestuia. In cazul in care niciuna dintre aceste categorii nu exista atunci ajutorul social urmeaza a fi plătit altor moștenitori, in condițiile dreptului comun.
- b. in cazul decesului copiilor, sotului/sotiei salariatului, se va acorda acestuia un ajutor social 1.500 lei (daca persoana decedata nu a fost salariatul Societatii).
- c. in cazul decesului parintilor naturali ai salariatului, se va acorda acestuia un ajutor social in suma de 1.500 lei (daca persoana decedata nu a fost salariatul Societatii).

5.3. Ajutorul pentru boli grave/incurabile și proteze.

Cuantumul ajutorului va fi negociat de comun acord de către Angajator și Sindicat, în funcție de disponibilitățile financiare ale Societatii și de gravitatea bolii.

5.4. Educatia timpurie

Angajatorul va deconta sumele achitate de salariat pentru plasarea copiilor în unități de educație timpurie, potrivit reglementărilor legale din domeniul educației naționale, pentru anul 2025 - 1500 lei/lună pentru fiecare copil, urmand ca, in luna Decembrie a fiecaruri an partile sa se intalneasca si sa negocieze nivelul ajutorului pentru educatie timpurie pentru anul urmator, in functie de legislatie, situatia financiara si disponibilitățile financiare ale Societatii., Condițiile acordării sumelor pentru plasarea copiilor angajaților în unități de educație timpurie vor fi prevazute in proceduri interne, cu respectarea legislatiei;

5.5. Cadouri în bani sau în natură

Se vor acorda in functie de situatia financiara si disponibilitățile banesti ale Societatii, dupa cum urmeaza:

Cadouri în bani sau în natură oferite copiilor minori, (in varsta de pana la 18 ani) ai salariaților cu ocazia Zilei de 1 Iunie, in suma minima de 150 lei

Cadouri în bani sau în natură acordate salariatelor cu ocazia Zilei de 8 Martie, in suma de minima de 300 lei.

Cadouri în bani sau în natură acordate salariatilor cu ocazia Sarbatorilor de Pasti si Sarbatorilor de Craciun, in cuantum minim de 300 lei pentru fiecare sarbatoare.



Cadouri în bani sau în natură acordate salariaților cu ocazia Zilei Drumarului (5 August) în suma minimă de 100 lei

5.6. Ajutoare sociale în bani pentru transportul salariaților

În conformitate cu art 25, pct (3) lit. b, alin.4 din Codul fiscal, salariații Societății, beneficiari ai prezentului Contract Colectiv de Muncă au dreptul la un ajutor social lunar pentru transportul de la domiciliu la locul de muncă în cuantum de 250 lei/lună, funcție de regimul lunii și prezenta salariatului la serviciu, indiferent de mijloacele de transport cu care se deplasează. Ajutorul va fi plătit lunar, la lichidare, doar pentru zilele lucrătoare și se va acorda numai salariaților care nu beneficiază de mașina de serviciu în timpul liber. Ajutoarele sociale în bani pentru transportul salariaților se vor acorda în baza unei instrucțiuni/proceduri interne, salariații având obligația de a completa o declarație pe proprie răspundere cu privire la destinația ajutorului.

5.7. Protecția sănătății salariaților

Dacă legislația și situația financiară îi permite, Angajatorul poate încheia pentru salariații săi, asigurări de viață /accidente de muncă/bolile grave/deces/Asigurări de sănătate/Pachete servicii medicale (consultatii, investigații, spitalizare) etc.

5.8. Ajutoare sociale în condiții deosebite

- a) La solicitarea Sindicatului, pentru personalul care lucrează în condiții deosebite (dezapezire, lucrări de asfaltare), în scopul asigurării unei alimentații de protecție, Angajatorul poate acorda suplimentar, funcție de fondurile disponibile în bugetul de venituri și cheltuieli și legislația în vigoare, ajutoare sub formă de bani, dar nu mai mult decât valoarea unui tichet de masă/zi/salariat. Prin condiții de muncă deosebite (cum ar fi stres sau risc) se înțelege acele locuri de muncă cu suprasolicitare fizică sau psihică determinată de responsabilitatea crescută a muncii, necesitatea luării unor decizii de intervenție rapidă și eficientă, ortostatism prelungit sau efort fizic care pot duce la uzura prematură a organismului, în condiții nefavorabile de climat.
- b) În perioade cu temperaturi mai mari de 35 de grade C, Angajatorul va asigura pentru salariații care lucrează în aceste condiții minimum 2 litri de apă minerală, îmbuteliată, iar la temperaturi mai mici de minus 20 grade C se va acorda ceai cald.

5.9. Alte ajutoare sociale

Angajatorul poate acorda orice alte drepturi banesti, în condițiile legii, sumele urmând a fi negociate la solicitarea Sindicatului și putând fi acordate numai în condițiile în care angajatorul obține profit.

5.10. Tichete de masă

Angajatorul va acorda lunar angajaților tichete de masă în valoare de 35 lei/zi lucrătoare. În cazul în care valoarea tichetelor de masă se va modifica, părțile se vor întâlni în termen de maxim 30 de zile de la publicarea prevederilor legale prin care se modifica valoarea acestora, pentru a discuta despre creșterea valorii tichetelor de masă acordate angajaților-Societății.

5.11. Prima de concediu / vouchere de vacanță

Prima de vacanță acordată sub formă de vouchere, în conformitate și în cuantumul prevăzut de legislația aplicabilă în materie. Voucherele de vacanță se acordă angajaților pentru acoperirea unor cheltuieli ocazionate de efectuarea concediului de odihnă în regim de turism intern. Nivelul maxim al sumei ce poate fi acordată unui angajat în decursul anului fiscal sub forma voucherelor de vacanță este conform legislației în vigoare, modalitatea de acordare va fi reglementată prin proceduri/regulamente interne.



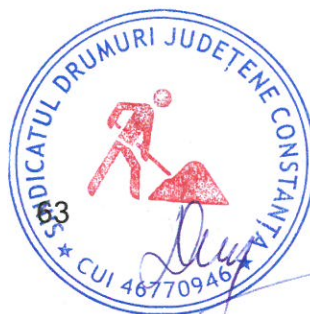
5.12. Calculul salariul mediu brut pentru ajutoare sociale

Salariul mediu pentru acordarea ajutoarelor sociale se calculează în anul precedent anului de acordare a ajutorului.

Salariul mediu pe unitate se stabilește prin împartirea sumei salariilor, inclusiv sporurile și adaosurile la salariu, la numărul salariaților din unitate.

> **Se exclud** din baza de calcul:

- angajații cu contract de muncă suspendat;
- contractele de management; convențiile civile;
- membrii CA cu sau fără contract de management;



ANEXA 6 – MASURI DE PROTECTIE SOCIALA

6.1. Perioada de preaviz pentru concediere

1. In cazurile in care la desfacerea Contractului Individual de Munca, Societatea este obligata, potrivit legii, sa acorde un preaviz, durata acestuia va fi de:
 - 20 zile lucratoare pentru salariații cu funcții de execuție, daca nu s-a convenit altfel prin Contractul Individual de Munca sau Act adițional la Contractul Individual de Munca
 - 45 zile lucratoare pentru salariații care ocupa funcții de conducere, daca nu s-a convenit altfel prin Contractul Individual de Munca sau Act adițional la Contractul Individual de Munca
 - Persoanele cu handicap au dreptul la o perioada de preaviz de minimum 30 de zile lucrătoare, acordat la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului pentru motive neimputabile acestuia
2. In perioada preavizului, salariații au dreptul sa absenteze 4 (patru) ore pe zi de la programul Societatii pentru a-si cauta un loc de munca, fara ca aceasta sa-i afecteze salariul si celelalte drepturi salariale. Orele absentate se pot acorda, la cererea salariatului/Angajatorului si prin cumul.

6.2. Salarii compensatorii pentru concediere pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

In cazul in care Administrația a luat măsură desfacerii contractului de munca al salariaților, prin concediere individuala sau colectiva, pentru motive care nu tin de persoana salariatului, atunci urmeaza sa le plateasca celor in cauza:

- 1) un ajutor social egal cu 3 salarii de baza indiferent de vechime.
- 2) ajutoarele sociale prevăzute de Contractul Colectiv de Munca pe toata perioada pana la expirarea termenelor de preaviz prevăzute in Contract.

Salariile compensatorii se vor plati la lichidarea lunii in care inceteaza contractul individual de munca.

6.3. Privatizarea Societatii

In cazul privatizarii Societatii se va include în Contractul de vânzare – cumpărare/ Statutul Societatii/ Protocolul de predare-primire obligația de preluare in totalitate a personalului angajat in conformitate cu Organigrama, Statul de functii, Regulamentul de Organizare si Functionare, Regulamentul Intern, in vigoare la data privatizarii efective cu mentinerea tuturor drepturilor avute la data privatizarii efective. Contractul Colectiv de Munca , aplicabil la nivelul Societatii, ramane in vigoare si va fi aplicabil pana la incheierea unui nou Contract Colectiv de Munca potrivit prevederilor legale.

6.4. Negocieri salariale in cazul unor modificari legislative cu privire la cuantumul contributiilor sociale datorate de salariati

Partile convin ca in situatia in care, prin legislatia fiscala ulterioara datei incheierii prezentului Contract Colectiv de Munca, vor interveni modificari de natura sa influenteze cuantumul contributiilor sociale datorate de salariati, functie de situatia financiara a Societatii, sa se reconfigureze componenta si cuantumul salariului de baza brut, urmand ca noul salariu de baza brut sa se calculeze in raport de valoarea contributiilor sociale si impozitului astfel intervenite, iar ulterior sa se efectueze corectie aferenta a grilei salariale daca legea devine definitiva.

6.5. Negocieri salariale anuale

In cazurile in care situatia financiara a Societatii si legislatia in vigoare permit majorarea salariala colectiva, partile convin sa se intalneasca pana la data de 31 ianuarie a fiecarui an si sa renegocieze salariile de baza brute ale salariatilor Societatii..



ANEXA NR. 7 – SALARIZAREA SI ALTE DREPTURI SALARIALE

7.1. Salariul de baza minim garantat

Pentru salariații din Drumuri Județene Constanta SA începând cu 01 noiembrie 2023, salariul de baza minim garantat este 4.582 lei brut/luna pentru norma întreaga. În cazul modificărilor legislative de natura să influențeze salariile de baza minime, grila de salarizare se va actualiza în concordanță cu legislația în vigoare.

7.2. Salarii minime pe categorii de personal sau funcție

La stabilirea salariilor de baza, s-au avut în vedere coeficienții minimi de ierarhizare, salariile fiind stabilite pe grupe de funcții și categorii profesionale în raport cu calificarea, importanța, complexitatea lucrărilor ce revin funcției în care este încadrat, cu cerințele privind pregătirea și competența profesională a salariatului.

Prin Acordul încheiat între Guvernul României și Federația Patronatelor Societăților din Construcții, sectorul construcțiilor a fost declarat sector prioritar, de importanță națională pentru economia românească pe următorii 10 ani, începând cu 1 ianuarie 2019.

Pentru a se pune în aplicare prevederile Acordului încheiat între Guvernul României și Federația Patronatelor Societăților din Construcții, pentru sectorul construcții s-au creat premisele pentru completarea cadrului normativ de nivel primar cu posibilitatea de a reglementa prin hotărâre a Guvernului niveluri ale salariului minim brut pe țară garantat în plată diferențiate pe domenii de activitate,

În condițiile salariului minim brut pe țară garantat în plată diferențiat pentru anumite domenii de activitate, prin OUG 114/2018 s-au introdus măsuri suplimentare pentru combaterea muncii la negru, ce constau în aplicarea scutirilor de la plata impozitului pe venit, da la plata contribuțiilor de asigurări de sănătate și diminuarea contribuțiilor de asigurări sociale

Pentru ca OUG 114/2018 a avut caracterul unei legi provizorii, odată cu apariția OUG 156/2024 au fost eliminate facilitățile pentru salariații din construcții, astfel, influențându-se cuantumul salariului net al salariaților Drumuri Județene Constanta SA

7.3. Prima de performanță

În funcție de performanța obținută, validată cu seful direct al angajatului, se pot acorda lunar prime de performanță, cu condiția ca suma lunară acordată pentru toți salariații premiați să fie în procent de maxim 5% din cheltuielile cu salariile de bază ale lunii precedente, dar nu mai mult de 75.000 lei/luna/salariați premiați. Primele de performanță se pot acorda în cursul anului personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea Societății, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor. Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar. Primele de performanță individuale nu pot depăși, lunar, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către Directorul General în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii. Modalitatea efectivă de acordare va fi stabilită prin procedura internă.

Primele de performanță se pot acorda la propunerea fundamentată și motivată în scris a șefului ierarhic cu consultarea Sindicatului după analiză și aprobarea Directorului General. Primele se acordă prin act administrativ aprobat de Directorul General.

Criteriile de performanță generale avute în vedere la acordarea primelor de performanță:

- cunoștințe profesionale și abilități;
- calitatea, operativitatea și eficiența activităților desfășurate;



- perfecționarea pregătirii profesionale;
- capacitatea de a lucra în echipă;
- comunicare;
- disciplină;
- rezistență la stres și adaptabilitate;
- capacitatea de asumare a responsabilității;
- integritate și etică profesională.

7.4. Sporuri:

- ore lucrate suplimentar: spor de 100%;
- lucrul în zilele de sâmbătă și duminică: spor de 100%;
- lucrul în zilele de sărbătoare legală: spor de 100%;
- lucrul în timpul nopții: spor de 25%;
- cumul de funcții: spor de până la 30% din salariul funcției exercitate suplimentar;

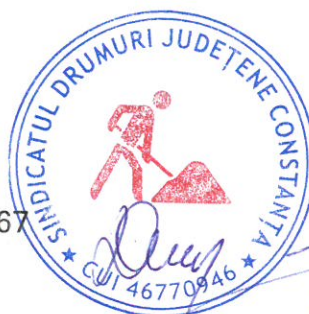
7.5. Grila salarială

Salariul minim: 4.582 lei = coeficient 1

Funcție	Coeficient minim	Salariu minim brut
INGRIJITOR CLADIRI	1.00	4,582
MUNCITOR CALIFICAT/NECALIFICAT	1.00	4,582
MAISTRU	1.00	4,582
ARHIVAR	1.20	5,498
CONDUCĂTORI AUTO	1.20	5,498
LABORANT	1.20	5,498
LEGATOR	1.20	5,498
MAGAZIONER	1.20	5,498
OPERATOR	1.20	5,498
OPERATOR TEHNIC	1.20	5,498
PRIMITOR DISTRIBUTOR	1.20	5,498
REFERENT	1.20	5,498
SEF ECHIPA	1.20	5,498
SOFER	1.20	5,498
AGENT CONSTATATOR	1.20	5,498
CASIER	1.20	5,498
CONTROLOR	1.20	5,498
DISPECER	1.20	5,498
INSPECTOR	1.20	5,498
INSPECTOR TEHNIC	1.20	5,498
OPERATOR STATIE	1.20	5,498
ADJUNCT SEF LOT	1.30	5,957
ASISTENT MANAGER	1.30	5,957
COORDONATOR TRANSPORT	1.30	5,957



<i>Funcție</i>	<i>Coeeficient minim</i>	<i>Salariu minim brut</i>
INSPECTOR RESURSE UMANE	1.30	5,957
INSPECTOR SALARII	1.30	5,957
INSPECTOR SSM	1.30	5,957
REFERENT DE SPECIALITATE	1.30	5,957
SEF LABORATOR	1.30	5,957
SEF STATIE	1.30	5,957
SPECIALIST IN RELATII PUBLICE	1.30	5,957
SUBINGINER	1.30	5,957
INSPECTOR DE SPECIALITATE	1.30	5,957
ADMINISTRATOR REȚEA	1.30	5,957
TEHNICIAN	1.30	5,957
ECONOMIST	1.30	5,957
EXPERT ACHIZITII PUBLICE	1.30	5,957
EXPERT JURIST	1.30	5,957
INGINER/INGINER CQ	1.30	5,957
JURIST	1.30	5,957
SEF CARIERA	1.80	8,248
AUDITOR PUBLIC INTERN	2.00	9,164
CONSILIER DIRECTOR	2.00	9,164
CONSILIER JURIDIC	2.00	9,164
CONTROLOR DE GESTIUNE	2.00	9,164
SEF DISTRICT	2.00	9,164
SEF LOT	2.00	9,164
SEF SECTIE CARIERE	2.00	9,164
SEF SERVICIU	2.00	9,164
SEF STATIE MIXTURI	2.00	9,164
INGINER SEF MECANIZARE	2.00	9,164
INGINER SEF PRODUCTIE	2.00	9,164
DIRECTOR EXPLOATARE	3.00	13,746
DIRECTOR TEHNIC	3.00	13,746



ANEXA NR. 8 – REGLEMENTARI PRIVIND EVALUAREA PERFORMANTELOR INDIVIDUALE ALE SALARIATILOR

Evaluarea activitatii profesionale a angajatilor se realizeaza in scopul imbunatatirii performantelor profesionale ale angajatilor, ierarhizarii lor in cadrul colectivului de munca si stabilirii corelatiei intre performanta angajatului, performanta departamentului si performanta Societatii.

Principii generale

1 Evaluarea performantei profesionale a angajatilor se realizeaza intr-un mod echitabil, obiectiv si se bazeaza pe comportamentul observat si rezultatele reale masurabile obtinute de catre un angajat de-a lungul unui an, sau a unei anumite perioade determinate de timp, dupa caz, respectandu-se principiul egalitatii de tratament fata de toti angajatii.

2 Orice discriminare directa sau indirecta fata de un angajat, bazata pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, este interzisa.

3 Activitatea profesională a fiecarui salariat se apreciază anual, prin procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale, care consta in compararea standardelor de performanta stabilite pentru perioada evaluata cu aptitudinile demonstrate/rezultatele obținute în mod efectiv.

4 La finalul evaluarii se stabileste un calificativ si se întocmeste o fisa de evaluare in doua exemplare care este semnata de evaluator, superiorul evaluatorului (dupa caz) si salariat. Un exemplar original ramane atasat la dosarul de personal, un exemplar ramane la salariat.

5 Obiectivul principal al evaluarii este stimularea dezvoltarii salariatilor si are la baza furnizarea unui feedback obiectiv cu privire la cat de bine si cu ce rezultate au fost duse la bun sfarsit sarcinile si responsabilitatile. Feedback-ul vizeaza inclusiv sprijinul necesar imbunatatirii activitatii desfasurate in viitor.

6 In subsidiar, evaluarea performantelor este o parte componenta a sistemului de acordare a recompenselor si a adoptarii unor decizii administrative, precum instruirea, promovarea sau aplicarea de eventuale masuri disciplinare.

7 Criteriile de evaluare a performantelor fac obiectul negocierilor colective. Acestea se particularizeaza pe grupe de salariati prin intermediul unor domenii de competente/rezultat specifice, stabilite de Biroul Resurse Umane in colaborare cu sefii compartimentelor (sau de o Comisie desemnata anterior prin dispozitie scrisa) si aprobate de Directorul General.

8 Criteriile de evaluare a performantelor sunt mentionate in Contractul Individual de Munca si sunt aduse la cunostinta salariatilor in conformitate cu prevederile legale referitoare la incheierea, modificarea si executarea contractului individual de munca.

9 Evaluarea performantelor se efectueaza de catre conducatorii compartimentelor, pentru toti salariatii din subordine, in decursul primului trimestru al anului in curs, pentru anul precedent.

10 Se evalueaza performantele salariatilor care au desfasurat activitate cel putin 3 luni in acelasi loc de munca.

11 Salariatii cu dubla subordonare sau cei carora li s-a schimbat locul de munca in cursul perioadei evaluate vor fi evaluati pentru ambele (toate) atributiile/locurile de munca respective, in conditiile alin. (2).

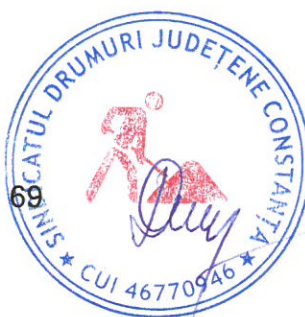
12 Modalitatea de organizare si desfasurare propriu-zisa a procesului de evaluare a performantelor va fi descrisa in procedura operationala elaborata in acest scop. Aceasta va contine cel putin urmatoarele informatii:

- Factorii implicati in procesul de evaluare a performantelor, atributiile si obligatiile acestora



- Situațiile excepționale și modalitatea de tratare a acestora
- Documentația standard necesară derulării procesului
- Reglementări privind monitorizarea și observarea activității derulate de salariat
- Reglementări privind derularea interviului de evaluare, modalitatea de consemnare a punctajelor, a calificativului final acordat și a comentariilor, observațiilor și punctelor de vedere oferite de evaluator și evaluat
- Modalitatea de aducere la cunoștință a rezultatelor
- Termenele și modalitatea de formulare a eventualelor contestații
- Temenele și modalitatea de răspuns la contestații sau de revizuire a calificativului inițial
- Valorificarea rezultatelor

2.12 Procedura privind evaluarea performanțelor profesionale se aduce la cunoștință tuturor salariaților pe baza de semnătură pe lista de difuzare.



Day