

S.C.ADMINISTRAREA DOMENIULUI PUBLIC GHERLA S.A.

**REGULAMENT DE ORDINE
INTERIOARĂ**

Subscrisa S.C. **ADMINISTRAREA DOMENIULUI PUBLIC GHERLA S.A (S.C.ADP GHERLA SA)**, cu sediul social în jud. Cluj, municipiul Gherla, str. Gelu nr. 7, număr de ordine la ORC de pe lângă Tribunalul Cluj J1991000112121, C.U.I. RO 227969, prin reprezentantul legal Director general jur.Rotar Izabella-Cristina, **în calitate de angajator, emite**

REGULAMENT INTERN

al Societatii Comerciale ADP GHERLA S.A.

Societatea comercială are ca obiect principal de activitate cod CAEN 7500 - Activitati veterinare (adapost caini, ecarisaj).

Prezentul Regulament Intern a fost elaborat în conformitate cu prevederile legale din:

- Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă;
- Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată;
- OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă;
- Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
- Hotărârea nr. 970/2023 modificată prin HG 27/2025 privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.

CAP. I. DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1.

1) Dispozițiile prezentului Regulament Intern reglementează pe de o parte conduita părților contractante în relația angajator-salariați, iar pe de altă parte reglementează conduita salariaților în cadrul colectivului de muncă și în relația lor cu clienții societății.

Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și a bunei-credințe dintre părți.

În vederea cunoașterii regulamentului intern și a respectării lui de către toate persoanele implicate în activitatea firmei, prin grija angajatorului se va prelucra fiecărui salariat la data angajării. Un exemplar, împreună cu anexele, se afișează la un loc accesibil pentru toți salariații pentru a putea fi studiat în orice moment liber sau la nevoie și va fi afișat și pe siteul societății www.adpgherla.com

2) PRINCIPII CARE STAU LA BAZA RELAȚIILOR DE MUNCĂ

* La societatea S.C.ADP Gherla S.A. locurile de muncă vacante pot fi ocupate de orice persoană cu drept de muncă, liberă în alegerea locului de muncă, cu pregătirea profesională necesară. Nimeni nu poate fi obligat să muncească.

* În cadrul societății comerciale munca forțată este interzisă. Termenul „muncă forțată” desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare ori pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber.

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

* Fiecare salariat al unității 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. Tuturor salariaților le este recunoscut dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

* În cadrul societății, în timpul programului de serviciu sau în legătură cu serviciul, sunt interzise cu desăvârșire orice fel de discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată 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.

* În cadrul societății, în timpul programului de serviciu sau în legătură cu serviciul, sunt interzise cu desăvârșire orice fel de manifestare directă și/sau indirectă de discriminare pe criteriul de sex, de către toate persoanele implicate în activitatea firmei. Angajatorul ia toate măsurile ce le consideră utile, în limitele legale, pentru prevenirea, eliminarea discriminării pe criteriul de sex și pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați. Anexa 1 la regulamentul intern cuprinde extras din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

* Părțile contractuale vor respecta normele generale de ordine publică, de conduită morală și civică.

3) Normele regulamentului intern sunt obligatorii atât pentru angajator, cât și pentru salariați și se aplică în timpul relațiilor și/sau în legătură cu serviciul.

Aceste norme sunt obligatorii, de asemenea, persoanelor care intră în incinta sediului, delegați, activități de service, practică, controale, vizite, etc, pe durata de timp cât se găsesc în perimetrul de activitate al firmei. Salariatul care însoțește persoana străină în unitate are obligația de a-i aduce la cunoștință normele ce trebuiesc respectate.

Art. 2.

1) Cunoașterea prevederilor Regulamentului Intern de către angajator și salariați este obligatorie.

2) Salariații semnează de luare la cunoștință a regulamentului intern. Răspunde de această sarcină directorul general al societății sau un alt angajat desemnat prin decizie.

3) Angajaților noi li se va prelucra Regulamentul Intern la data angajării, cel mai târziu odată cu efectuarea instructajului de protecția muncii și normele PSI, sub semnătură privată.

4) Normele de protecția muncii, OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă, Normele de prevenire și stingere a incendiilor, deciziile date în materie de către conducătorul unității, fac parte integrantă din prezentul Regulament Intern.

5) Regulamentul Intern, anexele Legii maternității, Legea privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, Regulamentul de organizare și funcționare, Tematica prelucrată PSI și protecția muncii vor fi afișate la unitate, unde au acces toate persoanele care au obligația de a-l cunoaște și de a-l respecta, putând fi studiat în orice moment liber.

6) Orice modificare, completare adusă prezentului Regulament Intern se face prin decizie și se va aplica la o dată ulterioară, numai după aducerea la cunoștință tuturor salariaților.

CAP. II. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Salariatul care are contract individual de muncă la societatea S.C.ADP Gherla S.A. se obligă să presteze munca pentru sau sub autoritatea angajatorului, persoană juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

Clauzele din contractul individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă la nivel național.

Art. 3. DREPTURILE SALARIATULUI

Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru muncă 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 demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;

- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- 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.

Art. 4. DREPTURILE ANGAJATORULUI

Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

Art. 5. OBLIGAȚIILE SALARIAȚILOR

Fiecare salariat de la societatea S.C. ADP Gherla S.A. are obligația de a respecta și aplica întocmai prevederile Regulamentului Intern, legislația în vigoare, atribuțiile de serviciu, după cum reiese din fișa postului, având 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 a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu.

Art. 6. OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

Conducerea unității este asigurată de directorul general, în conformitate cu Legea nr. 31/1990, modificată, cu Actul constitutiv al societății S.C. ADP Gherla S.A. și cu legislația în vigoare.

1) Obligații ce revin conducerii unității:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului cu privire la 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.

CAP. III - ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 7. (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

(2) Încheierea contractului individual de muncă se va face de regulă pe durată nedeterminată.

(3) Încheierea contractului individual de muncă se poate face și pe durată determinată, în următoarele situații:

- a) în locuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
- c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
- e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor și sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

(4) Pentru cazuri excepționale, în condițiile în care Conducerea societății consideră necesar, se va putea încadra personalul necesar și în baza unui:
contract de muncă prin agent de muncă temporară,
contract de muncă cu timp parțial,
contract de muncă la domiciliu,
în condițiile legii.

(5) Salariații cu fracțiune de normă (timp parțial) pot fi încadrați prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parțial.

Până la ocuparea posturilor vacante, directorul general al societății poate solicita unui alt salariat al unității să îndeplinească atribuțiile funcției vacante. În acest caz se va încheia un nou CIM, conform legislației în vigoare (Legea 53/2003, Codul Muncii)

Art. 8. (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se va stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere. Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

Primele 6 luni după debutul în profesie al absolvenților instituțiilor de învățământ superior, se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de Inspectoratul Teritorial de Muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.

Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă. Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie.

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.

Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.

Art. 9. (1) Contractul individual de muncă se încheie prin acordul părților, în formă scrisă, în limba română, anterior începerii raporturilor de muncă, prin grija angajatorului care are obligația de a transmite conform prevederilor legale, documentele la ITM Cluj.

(2) Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, nivelul și specialitatea studiilor absolvite, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.

(3) Registrul general de evidență a salariaților este accesibil online pentru salariați/foști salariați, în privința datelor care îi privesc. Dreptul de acces se limitează la vizualizarea, descărcarea și tipărirea acestor date, precum și la generarea online și descărcarea unui extras din registru.

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. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.

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.

Art. 10. Contractul individual de muncă se poate modifica, în ceea ce privește:

- a) durata contractului,
- b) locul muncii,
- c) felul muncii,
- d) condițiile de muncă,
- e) salariul,
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

prin acordul părților sau din inițiativa uneia dintre părți, în cazurile prevăzute de lege.

Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003, Legea nr. 283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

Art. 11. Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza prevederilor prezentului contract, în condițiile prevăzute de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățenilor și numai pe criterii de aptitudini, de competență profesională și capacitate de muncă.

Art. 12. (1) Contractul individual de muncă va cuprinde clauze privind drepturile și obligațiile părților ce decurg din raporturile de muncă, precum și din alte clauze stabilite de părți.

(2) Contractul individual de muncă va cuprinde clauze esențiale și clauze specifice, după caz, care se pot prevedea și în fișa postului întocmită de angajator.

(3) Sunt considerate clauze specifice:

- clauza cu privire la formarea profesională - reglementată prin prezentul contract colectiv de muncă și prin act adițional la contractul individual de muncă, iar în caz de nerespectare a clauzelor se vor plăti daune pentru prejudiciu adus firmei conform clauzelor stabilite de părți;
- clauza de neconcurență - îl obligă pe salariat ca după încetarea contractului individual de muncă să nu presteze pe o perioadă de maxim 2 ani de la data încetării în interes propriu sau al unui tert, o activitate care se afla în concurență cu cea prestată la angajatorul său, ori să nu presteze o activitate în favoarea unui tert care se află în relații de concurență cu angajatorul său. În cazul nerespectării salariatul poate fi obligat la plata daune-interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului și restituirea indemnizației. Indemnizația de neconcurență lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute convenite acestuia pe durata contractului.
- clauza de mobilitate - în contractul individual de muncă se poate stabili, ca în considerarea specificului muncii, neexecutarea obligațiilor de serviciu de către salariat să nu se realizeze într-un loc stabil de muncă, prestațiile suplimentare se vor da conform fișei postului.

clauza de confidențialitate - pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, salariatul să nu transmită date sau informații de care a luat cunoștință în timpul executării contractului. Prin nerespectarea acestei clauze, cel aflat în culpă va fi obligat la plata de daune-interese.

Art. 13. (1) Conducerea unității selectează, angajează și concediază personalul societății în conformitate cu prevederile Codului Muncii. De asemenea, stabilește condițiile de angajare, de promovare în funcții superioare și în alte categorii.

(2) Pentru posturile de muncitori calificați, persoanele care aplică, vor efectua o probă de lucru, selectându-se cel care a obținut cele mai bune rezultate.

Angajarea tinerilor în vârstă de până la 18 ani se face cu respectarea normelor legislative aflate în vigoare.

(3) Retrogradarea salariaților se va face numai în cazuri bine justificate, de incompetență profesională în raport cu necesitățile postului ocupat sau abateri disciplinare.

Art. 14. Conducerea unității, când consideră necesar, va numi comisii de verificare a cunoștințelor, cu rol consultativ.

Art. 15. Angajatorul se obligă să facă publică existența posturilor disponibile și condițiile de ocupare a acestora.

Art. 16. (1) Persoana încadrată în muncă poate fi delegată sau detașată de conducerea societății să îndeplinească anumite lucrări în afara locului său de muncă, în condițiile prevăzute expres de lege.

(2) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului, iar refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(3) Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, 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. Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an și 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.

(4) Pentru perioadele de delegare sau detașare, unitatea acordă următoarele drepturi:

- decontarea cheltuielilor de cazare,
- decontarea cheltuielilor de transport,
- diurna de deplasare, al cărui quantum nu poate fi mai mic decât cel acordat prin lege pentru salariații unităților bugetare.

(5) Persoana aflată în delegare sau detașare, mai mult de 12 ore, într-o localitate situată la o distanță mai mare de 5 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă, primește o indemnizație zilnică de delegare sau de detașare în quantum de 2,5 ori nivelul legal stabilit prin HG 714/2018 pentru personalul din instituțiile publice (adică 50 lei = 2,5 x 20 lei), în diferent de funcția pe care o îndeplinește.

(7) Persoanele detașate își mențin toate drepturile pe care le-au avut la data detașării, chiar dacă la locul de muncă unde sunt detașate, acestea nu se mai regasesc. Dacă la locurile de detașare, drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acordă și alte drepturi, persoanele detașate beneficiază de acestea, corespunzătoare noului loc de muncă.

Art. 17. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

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

(3) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- concediu paternal;
- concediu pentru formare profesională;
- exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- participarea la grevă;
- concediu de acomodare;
- 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.

(4) 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.

(5) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) încetat efectele juridice;
- 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) 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;
- e) pe durata detașării;
- f) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;
- g) 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.

(6) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale pentru o perioadă stabilită de ambele părți, de comun acord.

(7) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

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 reprezentanților salariaților. Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității pe perioade care nu depășesc 30 de zile lucrătoare, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat. Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

În cazul 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, salariații afectați de activitatea redusă sau întreruptă, care au contractul individual de muncă suspendat, beneficiază de o indemnizație plătită din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în cuantum de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat în vigoare, pe toată durata menținerii stării de asediu sau stării de urgență, după caz.

În situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația poate fi suplimentată de angajator cu sume reprezentând diferența de până la minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

În situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă, din care cel puțin un contract cu normă întreagă este activ pe perioada instituirii stării de asediu sau stării de urgență, acesta nu beneficiază de indemnizația plătită din bugetul asigurărilor pentru șomaj

În situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă și toate sunt suspendate ca urmare a instituirii stării de asediu sau stării de urgență, acesta beneficiază de indemnizația prevăzută anterior aferentă contractului individual de muncă cu drepturile salariale cele mai avantajoase.

Art. 18. În afara ajutoarelor prevăzute de lege, salariații S.C. ADP Gherla S.A. vor beneficia de următoarele ajutoare și beneficii:

- ajutoare pentru salariații care au suferit pierderi însemnate în gospodăriile proprii datorită calamităților naturale, precum și pentru acoperirea unei părți din cheltuieli în cazul unor boli grave sau incurabile ale acestora sau membrilor de familie, în limita unei cote de până la 5%, aplicată asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului, potrivit Legii nr. 53/2003;
- pentru sarbătorile de Paști, Craciun și 8 Martie, valoarea cadourilor (primelor) va fi stabilită în limitele prevăzute de lege.

Art. 19. S.C. ADP Gherla S.A., cu acordul sindicatului și prin negocieri, va putea aproba plata în rate a lucrarilor efectuate de către unitate salariaților.

Art.20. Salariații S.C. ADP Gherla S.A., împreună cu familiile lor, vor fi scutiți de la plata serviciului de salubritate doar pe durata angajării, prin familie se intelege sotii si copiii.

Art. 21. Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc în condițiile prevăzute de lege, prin unul dintre următoarele moduri:

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

Art.22. Încetarea de drept a contractului individual de muncă poate avea loc în următoarele situații:

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii definitivă a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă 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 vârstă 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 limită de vârstă 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 pedeapsă complementară, de la data rămânării 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.

Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) 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.23. (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

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

(3) Este în terzisă concedierea salariaților în următoarele situații:

- 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 grevă și a drepturilor sindicale;
- c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 39 alin. (1), art. 85 și art. 194 alin. (2) din Legea 53/2003, cu modificările și completările ulterioare.

(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 intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) încetat efecte juridice;
- h) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- i) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă.

(5) Prevederile alin. (4) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

Art.24. (1) 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 aplicabil 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.

(2) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 24 lit. b)-d), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 24 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai după parcurgerea procedurii cercetării prealabile. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară în Codul Muncii.

Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, 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 contestă.

Art. 25. (1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de legislația în vigoare prevederile prezentului contract colectiv de muncă și a regulamentului intern.

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 24 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

Art. 26. (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 24 lit. c) și d), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 22 alin. lit. e), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

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

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

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

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 24 lit. c) salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz, 3 salarii brute compensatorii.

Art. 27. (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

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

(3) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 28. (1) Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:

- a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
- c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

(2) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.

Art. 29. (1) În cazul în care unitatea este pusă în situația de a efectua concedieri colective părțile convin asupra respectării următoarelor principii:

- a) angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților salariaților justificarea tehnico-economică în legătură cu măsurile privind posibilitățile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesională etc.;
- b) justificarea tehnico-economică, împreună cu obiecțiile și propunerile reprezentanților salariaților, va fi supusă spre analiză și avizare consiliului de administrație sau, după caz, adunării generale;

(2) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu reprezentanții salariaților, 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.

(3) În perioada în care au loc consultări, pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

- numărul total și categoriile de salariați;
- motivele care determină concedierea preconizată;
- numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
- criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
- măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

(4) Reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării, angajatorul având obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora. În situația în care disponibilizările de personal nu pot fi evitate, conducerea unității va comunica în scris fiecărui salariat al cărui post urmează a fi desființat dacă i se oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională în vederea ocupării unui post în aceeași unitate.

În cazurile în care salariaților nu li se pot oferi alte locuri de muncă ori aceștia refuză locul de muncă oferit sau cuprinderea într-o formă de recalificare, conducerea unității le va comunica în scris termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă. Pentru situația în care se efectuează concedieri colective, părțile vor negocia acordarea de compensații bănești cu respectarea prevederilor legale și/sau ale contractelor colective de muncă aplicabile, în funcție de situația economico-financiară a societății.

(5) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

CIM ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

CIM ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare și nu au cerut pensionarea în condițiile legii;

CIM ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea lor.

(6) La luarea măsurii de desfacere a CIM pentru motive ce nu țin de persoana salariatului vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;

măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;

măsura să afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, pe întreținătorii unici de familie, precum și pe salariații, bărbați sau femei, care mai au cel mult 3 ani până la pensionare la cererea lor.

(7) În cazul în care măsura desfacerii CIM ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu unitatea un act adițional la contractul de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu-i este imputabilă.

(8) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

(9) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării reangajării pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit, iar dacă nu își manifestă în scris consimțământul în termenul de 5 zile sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

Art.35. (1) Persoanele concediate beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 zile lucrătoare.

(2) Fac excepție de la prevederile alin . (1) persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. d) din Codul muncii, care se află în perioada de probă.

(3) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și produce efecte de la data comunicării ei salariatului, trebuind să conțină în mod obligatoriu:

- motivele care determină concedierea;
- durata preavizului;
- criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere ;
- lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant.

Art. 30. (1) 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.

(2) Termenul de preaviz este 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere. Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

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

(4) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

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

Art. 31. (1) Pentru solutionarea pe cale amiabilă a eventualelor litigii survenite se constituie o comisie paritală la nivel de societate, formată din 3 membri ce vor fi desemnați în acest scop în termen de 48 de ore de la ivirea situației litigioase.

(2) Comisia paritală se va întruni la cererea motivată a oricareia dintre părți în termen de 24 de ore de la formularea cererii. Punctele de vedere, problemele discutate, hotărârile luate vor fi consemnate într-un proces verbal semnat de toți membri prezenți. Hotărârea luată și redactată în două exemplare are putere obligatorie pentru părți.

CAP. IV - CONDITII DE MUNCĂ. PROTECTIA MUNCII

Art. 32. (1) Salariații sunt obligați ca la angajare să se supună unui consult medical, în scopul de a se constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care ar urma să-l ocupe.

(2) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală constituie abaterea disciplinară.

Art. 33. (1) Angajatorul va asigura cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților, cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă conform Legii nr.319/2006, normele generale de protecția muncii, normele specifice de securitate a muncii sau alte reglementări aplicabile în domeniu.

(2) La angajarea unui salariat, la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul loc de muncă și la noile de protecție a muncii pe care este obligat să le cunoască și să le respecte.

Art. 34. La sugestia și recomandarea medicului, se va trece la modificarea timpului de lucru sau la schimbarea temporară a locului de muncă.

Art. 35. Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

Art. 36. Sarcinile de serviciu și limitele felului muncii, la care fiecare salariat se obligă la încheierea contractului individual de muncă trebuie să fie consemnate în scris în fișa postului semnată de angajat.

Art. 37. Salariații au dreptul să ceară reexaminarea normelor de muncă atunci când consideră că nu au fost elaborate în conformitate cu condițiile existente la locul de muncă. Dacă reexaminarea a fost aprobată de conducerea societății, aceasta se va face la locul de muncă vizat.

Art. 38. Conducerea societății, prin personalul de specialitate, se obligă să comunice în timp util normele de muncă după care salariații vor lucra, iar conducătorii locurilor de muncă se obligă să aplice normele aprobate.

Art. 39. În conformitate cu cele stabilite de Comitetul de securitate în muncă și sindicat, conform Secțiunii 4, Art. 13, 14, 15 din Legea 319/2006 privind protecția și securitatea în muncă, OUG 65/30.12.2015 de modificare a Legii 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, locurile de muncă din cadrul S.C.ADP Gherla S.A., aferent compartimentelor:

- Salubritate
- Întreținere și reparații străzi
- Zone verzi
- Transport
- Tehnic
- Construcții
- Tâmplărie
- Adăpost Câini Comunitari
- Financiar - Contabil

sunt considerate ca fiind locuri de muncă cu condiții normale de muncă.

Personal acestor compartimente, în funcție de specificul condițiilor de muncă au dreptul la echipament individual de protecție după cum urmează:

- anual - o salopetă, o pereche de cizme de cauciuc, pelerină și bocanci / salariat, prin restituirea echipamentelor uzate ;
- lunar - o pereche de mănuși de protecție, 0,5 l alcool sanitar/ salariat ;
- zilnic - doi litri de apă, în condiții de temperatură peste 30 grade C ;
- zilnic - 0,5l de ceai cald, în condiții de temperatură mai mică de - 5 grade C.

În vederea protejării integrității corporale, dar și pentru faptul că transportă valori bănești, Comitetul de securitate și sănătate în muncă a hotărât ca încasatorii din teren să fie dotați cu spray paralizant. De asemenea vor fi dotați cu spray paralizant și agenții de securitate – intervenție. Nepurtarea echipamentului de protecție atrage după sine sancționarea disciplinară a salariatului.

Art. 40. Directorul general al S.C. ADP Gherla S.A. va lua măsuri de re tehnologizare, reparare ori dotare, astfel încât în spațiile de lucru să fie asigurate condiții normale de lucru, conform normativelor republicane și departamentelor de protecție a muncii.

Art. 41. Salariații S.C.ADP Gherla S.A. au obligația de a lua măsuri pentru întreținerea în stare perfectă de funcționare a instalațiilor și echipamentelor destinate protecției muncii și a mediului înconjurător în strictă conformitate cu prevederile din proiecte, caiete de sarcini și cărți tehnice ale utilajelor.

Art. 42. Pentru prevenirea accidentelor de muncă, managerul se obligă să asigure, material și financiar, dotarea tuturor locurilor de muncă cu scule, dispozitive, echipamente de lucru și echipament individual de protecție adaptat factorilor de risc ce apar în îndeplinirea sarcinilor de muncă.

Echipamentul de protecție se va acorda cel puțin în sortimentăția prevăzută de "Normativul cadru pentru acordarea și utilizarea echipamentului individual de protecție".

Angajații S.C.ADP Gherla S.A. beneficiază de un examen corespunzător al ochilor și al vederii, efectuat de o persoană care are competența necesară:

- a) înainte de începerea activității la ecranul de vizualizare, prin examenul medical la angajare;
- b) ulterior, la intervale regulate;
- c) ori de câte ori apar tulburări de vedere care pot fi cauzate de activitatea la ecranul de vizualizare.

Angajatorul se obliga sa furnizeze dispozitive de corectie speciale (lentilele ochelarilor), care să corespundă activității salariaților suportand integral cheltuielile acestora, fie achiziționându-le, fie decontand sumele aferente.

Salariații au obligația să păstreze în bună stare de funcționare sculele, unelte, dispozitivele și echipamentele de securitate a muncii. Echipamentul individual de lucru și protecție trebuie să-l păstreze în stare bună până la expirarea perioadei normate de folosință, purtarea lui fiind obligatorie în timpul orelor de program.

Distrugerea echipamentului de protecție înainte de durata normată, ca urmare a condițiilor deosebite de muncă ori avarii și accidente, nu se va imputa salariatului dacă acestea s-au distrus în procesul muncii și nu a fost făcută intenționat.

Distrugerea echipamentelor de protecție din vina exclusivă a angajatului i se va imputa de către conducerea societății.

Art. 43. Instruirea și propaganda de protecție a muncii se va organiza conform legii, managerul fiind obligat să asigure amenajarea spațiilor necesare și să finanțeze activitatea, asigurând baza materială de propagandă corespunzătoare.

Salariații sunt obligați să-și însușească și să aplice în practica cunoștințele dobândite.

Periodicitatea instruirii în funcție de specificul muncii se stabilește după cum urmează:

- 2 ore/luna
- 10 minute în fiecare zi
- 2 ore la angajare și la schimbarea locului de muncă.

CAP. V - SALARIZAREA

Art. 44. (1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă fiecare salariat are dreptul lunar la un salariu în lei negociat la încheierea contractului individual de muncă.

(2) Salariile au caracter confidențial.

Art. 45. Sistemul de salarizare adoptat în cadrul S.C.ADP Gherla S.A. este cel în regie, criteriile și normele de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariatului se stabilesc de către angajator, prin negociere cu reprezentanții salariaților. Aprecierea performanțelor profesionale individuale ale salariatului se efectuează de către angajator.

Art. 46. La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Art. 47. (1) Salariul minim brut garantat este salariul minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, care se stabilește prin hotărâre a Guvernului și se va modifica la fiecare schimbare a plafonului acestuia.

(2) Salariile individuale sunt negociate pe baza grilei de salarizare, Anexa 1, din CCM negociat, aprobat și înregistrat la ITM.

(3) Salariul de baza se stabilește pentru fiecare salariat în raport cu calificarea, importanța, complexitatea lucrărilor ce le revin postului în care este încadrat, de pregătirea, competența profesională, experiența demonstrată de salariat pentru îndeplinirea sarcinilor specifice, dar în mod special de capacitate și rezultatele în muncă.

(4) Angajatorul poate acorda anumite sporuri, adaosuri la salariu sau alte venituri, în condițiile prevăzute de normele legislative în vigoare.

CAP. VI. PREGĂTIREA ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 48. La data angajării salariatul trebuie să facă dovada studiilor și/sau pregătirii profesionale cerute pentru ocuparea postului.

Art. 49. Salariații care urmează cursuri de învățământ sau perfecționare, la stat sau în sistem privat, pot beneficia de concediu de studii fără salariu, ce va fi programat cu cel puțin o lună înainte. Cererea nu poate fi refuzată numai în condiția în care absența salariatului respectiv ar prejudicia activitatea firmei.

Art. 50. (1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

- a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

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

Art. 51. (1) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

(3) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

Art. 52. (1) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Art. 53. (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 54. (1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, în condițiile art. 53 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

(2) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Art. 55. (1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 56. Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

CAP. VII - TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 57. (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, pentru salariații cu normă întreagă. În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

(2) Programul de lucru pentru salariații societății este de luni până vineri, de la ora 07:00 la 15:00. Pauza de masa de 20 de minute este inclusă în timpul de muncă.

(3) În vederea unei mai bune coordonări a activității economice a societății programul de lucru pentru conducătorii de compartimente ale societății:

- Salubritate
- Întreținere și reparații străzi
- Spații verzi
- Transport
- Tehnic
- Construcții
- Tâmplărie
- Adapost Câini Comunitari
- Financiar - Contabil

este de luni până vineri, de la ora 07:00 la 15:00 Pauza de masa de 20 de minute este inclusă în timpul de muncă. Orice abatere de la programul stabilit se va consemna și se vor lua măsurile ce se impun, anume neplata acestora la constatarea neefectuării lor.

(4) Programul de lucru pentru personalul TESA este de: luni până vineri, de la 08:00 la 16:00.

Pauza de masa de 20 de minute este inclusă în program.

(5) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.

(5) Programul de lucru pentru agenții de securitate intervenție este inegal. Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: 8 ore distribuit în ture de 12/24, 12/48 (ore zi/ore noapte/inegal).

(6) Programul de lucru pentru șoferii care efectuează transport marfă cu ansamblu de vehicule de mare tonaj este inegal. Repartizarea de lucru se face după cum urmează: 8 ore pe zi distribuit inegal în conformitate cu Regulamentul CE 561/2016, actualizat privind armonizarea anumitor dispoziții ale legislației sociale în domeniul transporturilor rutiere de modificare a Regulamentelor CEE 3821/85 și CE 2135/98 ale Consiliului și de abrogare a Regulamentului CEE 3820/85 al Consiliului; Ordonanța 37/2007, actualizată privind stabilirea cadrului de aplicare a regurilor privind perioadele de conducere, pauzelor și a perioadelor de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora; Ordinul MTCT 116/2006 pentru aprobarea normelor tehnice privind eliberarea, înlocuirea, schimbarea și înnoirea cartelelor tahografice.

(7) Evidența prezenței personalului la lucru se ține cu ajutorul foii de pontaj coroborat cu Condica de prezență.

Art. 58. (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal prevăzut art. anterior, este considerată muncă suplimentară.

(2) Muncă suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariațului, cu excepțiile prevăzute de lege, iar durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

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

(4) Prevederile alin. (1)-(3) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

Art. 59. (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive de regulă sâmbăta și duminica.

(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.

(3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariul de bază de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

(4) În situații de excepție, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

(5) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite.

Art.60. (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

(3) 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.

(4) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) 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.

(5) 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.

Art.61 (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților. Salariații vor beneficia de concediul legal de odihnă, după cum urmează:

- 21 zile lucratoare pentru personalul cu o vechime în muncă de până la 10 ani;
- 25 zile lucratoare pentru personalul cu o vechime în muncă de peste 10 ani.

(2) 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 Legea 53/2003 – Codul Muncii, se consideră perioade de activitate prestată.

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

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

(5) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(6) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucratoare.

(7) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

(8) Salariații 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.

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

(9) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

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

(11) Salariații mai beneficiază de zile libere platite și în următoarele situații:

- căsătoria salariatului - 5 zile
- căsătoria unui copil - 3 zile
- nașterea unui copil - 5 zile plus 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură
- decesul soțului, copilului, părinților, socrilor - 3 zile
- decesul bunicii, fraților, surorilor - 1 zi
- donatorii de sânge - conform legii
- la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate - 5 zile.

(12) Se mai poate acorda și concedii fără plată, la cererea salariatului pentru rezolvarea unor situații personale, pe o perioadă de cel mult 36 luni, cu acordul conducerii societății.

(13) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată, în condițiile legii.

Art.62. (1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

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

(3) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Art.63. (1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența 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.

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

Art.64. (1) Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(3) Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(4) În sensul art. 152¹ alin. (1), precum și al alin. (3), din Legea 53/2003 – Codul Muncii, prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

(5) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(6) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

Art.65. (1) Concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani poate fi acordat mamei.

(2) În această perioadă, salariații în cauză nu i se poate desface contractul de muncă, acesta fiind suspendat, iar pe postul său poate fi angajată o altă persoană cu contract individual de muncă pe perioadă determinată.

(3) De drepturile acordate mamei poate beneficia și tatăl, cu condiția să fie asigurător (încadrat) și să nu beneficieze de aceleași drepturi - în același timp - ambii părinți.

Art. 66. Planificarea perioadelor de concediu de odihnă se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor, astfel încât să fie asigurat fluxul normal de activitate.