

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

2022-2024

Incheiat in baza Legii nr 53/2003 si a Legii 62/2011

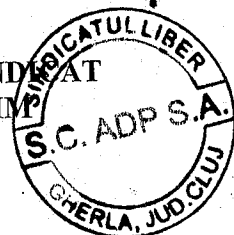
DIRECTOR GENERAL

Jur. ROTAR IZABELLA CRISTINA



PRESEDINTE SINDICAT
MNERIE IOACHIM

Inspectorat teritorial de Muncă Cluj
Nr. 365 / 13 DEC 2012
din Registrul Unic de
evidență al contractelor
colective de muncă



PĂRȚI CONTRACTANTE

Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie în temeiul Legii 53/2003, Codul Muncii, și a Legii 62/2011 privind dialogul social, între

Conducerea societății reprezentată prin :

Director general jur. Rotar Izabella Cristina
Departamentul financiar – contabil
Fodor - Harmati Julia Eva - economist

Salariații societății reprezentați prin aleșii :

Mnerie Ioachim
Coroian Eugen
Cristolțan Călin
Goron Ioan
Rus Dan

CAP. I - DISPOZIȚII GENERALE

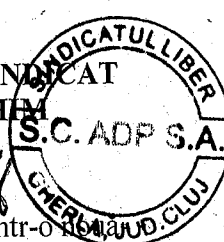
Art. 1. Părțile contractante, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, sunt libere și pe deplin egale în negocierea clauzelor și răspund egal în fața legii pentru încălcarea acestora obligându-se să respecte prevederile lor.

Art. 2. Scopul încheierii prezentului contract colectiv de muncă este promovarea unor relații de muncă care să asigure protecția socială a salariaților, prevenirea sau limitarea conflictelor de muncă ori declanșarea grevelor.

Art. 3. (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de doi ani de zile și are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor cu privire la:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă și a celorlalte tipuri de contracte de muncă prevăzute de Legea nr. 53/2003;
- salarizarea și alte drepturi salariale;
- condiții de muncă și protecția muncii;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- măsuri de protecție socială a salariaților și acordarea de facilități acestora;
- formarea profesională;
- obligații;
- disciplina muncii și răspunderea materială;
- drepturile salariaților și a reprezentanților acestora, ca organizație reprezentativă a salariaților.

(2) Prezentul contract colectiv de muncă se aplică tuturor salariaților societății indiferent de apartenența politică sau sindicală, convingeri religioase, rasă, culoare, etnie, sex, orientare sexuală, vârstă, naționalitate, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, indiferent de data angajării sau de afilierea la o organizație sindicală.



Art. 4. (1) Modificarea prezentului contract colectiv de muncă poate avea loc numai printr-o negociere, consemnată prin act adițional, care va fi parte integrantă a prezentului contract și care se va comunica organului la care se păstrează, ITM Cluj.

(2) Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți, iar negocierile nu vor putea începe mai devreme de 48 de ore de la data comunicării cererii și nici mai târziu de 10 zile lucrătoare de la această dată.

Art. 5. Pe perioada oricăror negocieri, legate de Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate, Conducerea societății se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte de muncă pentru motive neimputabile salariaților, iar salariații se obligă să nu desfășoare acțiuni de protest.

Art.6. Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării modificării, suspendării sau încetării prezentului contract colectiv de muncă părțile convin să instituie o comisie paritală formată din câte doi membri și un supleant atât din partea conducerii societății, cât și din partea salariaților.

Art.7. Nerespectarea prevederilor acestui contract constituie litigiu de muncă și se soluționează de către instanțele judecătorești, iar eventualele conflicte se soluționează potrivit Legii nr. 62/2011 a dialogului social.

Art.8. Suspendarea și încetarea prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate se face potrivit legii și va fi notificată, în termen de 5 zile, organului la care acesta a fost depus pentru înregistrare.

Art. 10. Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează de către organele judecătorești competente de la sediul societatii.

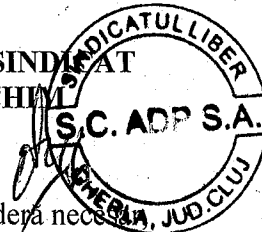
CAP. II - ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 11. (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:

- in locuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
- desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- 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;
- angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor și sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- 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 considera 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 fractiune 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, managerul 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. 12. (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.

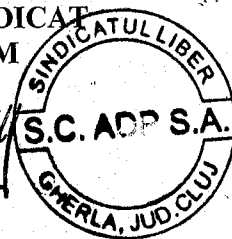
Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.

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

Art. 13. (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.

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 quantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.

La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze copii certificate pentru conformitate cu originalul, ale dosarului personal, ale documentelor care cuprind înscrierile referitoare la persoana sa și/sau un document care să ateste activitatea desfășurată de către acesta, vechimea în muncă, în meseria și în specialitate, în conformitate cu Hotărârea nr. 905/2017.



Art. 14. Contractul individual de muncă se poate modifica, în ceea ce privește:

- durata contractului,
- locul muncii,
- felul muncii,
- condițiile de muncă,
- salariul, timpul de muncă
- 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. 15. 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.

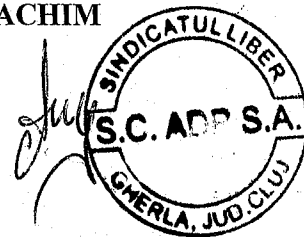
Art. 16. (1) Contractul individual de muncă va cuprinde clauze privind drepturile și obligațiile părților ce decurg din raporturile de muncă, precum și din alte clauze stabilite de părți.

(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 cuvenite 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 fisei 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.

(4) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:



- dreptul la salarizare pentru muncă depusă;
- dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- dreptul la concediu de odihnă anual;
- dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- dreptul la demnitate în muncă;
- dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- dreptul la acces la formarea profesională;
- dreptul la informare și consultare;
- dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- dreptul la protecție în caz de concediere;
- dreptul la negociere colectivă și individuală;
- dreptul de a participa la acțiuni colective;
- dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- 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;
- alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

(5) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- obligația de a respecta disciplina muncii;
- obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- obligația de a respecta secretul de serviciu.

(6) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

(7) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității;
- să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

44
Heri

Pag. 6
[Signatures]



- 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;
- să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- 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.

Art. 17. Contractul colectiv de muncă nu poate conține clauze:

- contrare legislației în vigoare;
- discriminatorii legate de naționalitate, vârstă, sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, apartenență politică, religioasă sau sindicală, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială
- care aduc restricții drepturilor și libertăților persoanei.

Art. 18. (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.19. Conducerea unității, când consideră necesar, va numi comisii de verificare a cunoștințelor, cu rol consultativ.

Art.20. Angajatorul se obligă să facă publică existența posturilor disponibile și condițiile de ocupare a acestora.

Art.21. (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 (adica 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.22. (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.

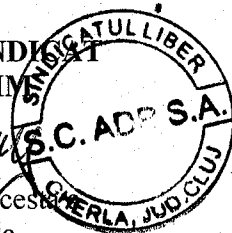
(3) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- 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 intercurrente, 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.

(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.

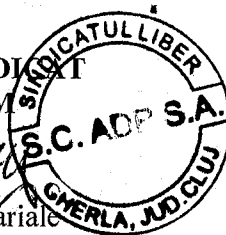
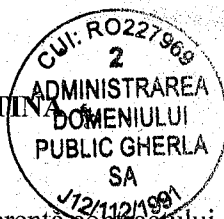
În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, 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.23. În afara ajutoarelor prevăzute de lege, salariații ADP Gherla SA 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 sarbatorile de Pasti, Craciun și 8 Martie, valoarea cadourilor (primelor) va fi stabilită în limitele prevăzute de lege.

Art.24. ADP Gherla SA, cu acordul sindicatului și prin negocieri, va putea aproba plata în rate a lucrarilor efectuate de către unitate salariaților.

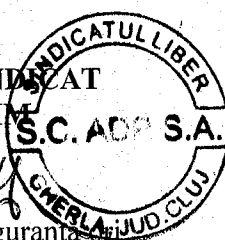
Art.25. Salariații ADP Gherla SA, împreună cu familiile lor, vor fi scutiți de la plata serviciului de salubritate doar pe durata angajării, prin familie se intelege sotii si copiii.

Art. 26. 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.27. Încetarea de drept a contractului individual de muncă poate avea loc în următoarele situații:

- a) la data decesului salariatului;
- 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 neintemeiate, 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 pedeapsă 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 vârstă cuprinsă între 15 și 16 ani.

Art.28. (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.

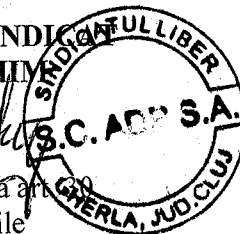
(4) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- 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 intercurrente, 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.29. (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. 30 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. 30 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.30. (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. 30 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.31. (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 29 lit. c) și d), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 27 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. 29 lit. c) salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

Art.32. (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.33. (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.34. (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;

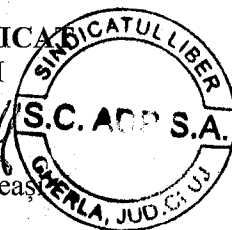
(2) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

- 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 minime:

- 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.

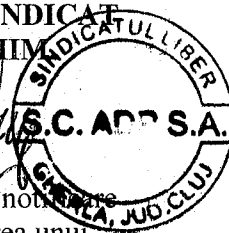
(9) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării reangajării pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit, iar dacă nu își manifestă în scris consimțământul în termenul de 5 zile sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul 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.36. (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notă 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.37. (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. III - CONDITII DE MUNCĂ. PROTECTIA MUNCII

Art.38. (1) Salariații sunt obligați ca la angajare să se supună unui consult medical, în scopul de a se constata dacă sunt apți 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.39. (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.

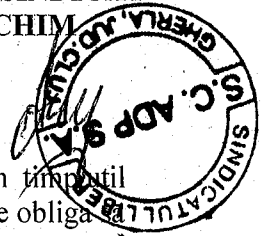
(2) La angajarea unui salariat, la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul loc de muncă și la noimele de protecție a muncii pe care este obligat să la cunoască și să le respecte.

Art.40. La sugestia și recomandarea medicului, se va trece la modificarea timpului de lucru sau la schimbarea temporară a locului de muncă.

Art.41. Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru institutionalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

Art.42. 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.43. 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.44. Conducerea societății, prin personalul de specialitate, se obliga să comunice în timp util normele de muncă după care salariații vor lucra, iar conducătorii locurilor de muncă se obliga să aplice normele aprobate.

Art.45. 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 ADP Gherla SA, 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 ;
- 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 temperatura 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.

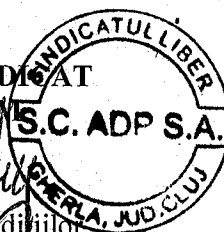
Art.46. Managerul ADP Gherla SA va lua măsuri de re tehnologizare, reparare ori dotare, astfel încât în spațiile de lucru să fie asigurate condiții normale de lucru, conform normativelor republicane și departamentelor de protecție a muncii.

Art.47. Salariații ADP Gherla SA 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.48. 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".

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 durată 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.

Art.49. 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. IV - SALARIZAREA SI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art.50. (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.51. 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.52. 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. 53. (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, la prezentul contract.

(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.

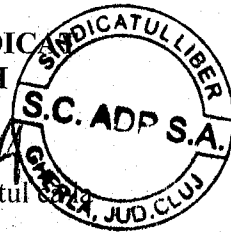
(4) Angajatorul poate acorda anumite sporuri, adaosuri la salariu sau alte venituri, în condițiile prevăzute de normele legislative în vigoare.

Art.54. Sporurile și bonusurile care se acordă de către societate în conformitate cu prezentul contract sunt următoarele:

a) sporul de muncă în condiții periculoase de 10%

- Se acordă pentru încasatorii cu muncă de teren;
- Se acordă pentru cei care lucrează la serviciul adapostul de caini;
- Se acordă celor care lucrează la înălțime

Munca la înălțime reprezintă o condiție de muncă particulară, prevăzută în cadrul HG nr. 355 din 2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor și presupune desfășurarea de activități la minim 2 m măsurați de la tălpile picioarelor lucrătorului până la baza de



referință naturală (solul) sau orice altă bază de referință artificială. Atenție la faptul că această bază trebuie să nu existe pericolul căderii în gol;

- Se acordă pentru cei care sunt expuși accidentelor de circulație;
 - Angajaților din cadrul compartimentul tehnic
 - Angajaților din cadrul compartimentul întreținere și reparații străzi
 - Angajaților din cadrul compartimentul spații verzi
- b) sporul de conducător de formare de 15%
 - Se acordă pentru persoanele care au în subordine o echipă de muncitori de minim 4 persoane
- c) spor pentru condiții penibile de 10%
 - Se acordă pentru cei care lucrează în sectorul salubritate
- d) sporul de ecran de 10%
 - Se acordă personalului TESA care prin natura obligațiilor de serviciu este nevoit să utilizeze efectiv cel puțin 6 ore zilnic tehnica de calcul : computer, laptop
- e) spor pentru munca prestată în zile de sărbătoare.
 - În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere în următoarele 90 de zile, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.
- f) spor pentru munca suplimentară
 - munca suplimentară reprezintă munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal și nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepțiile prevăzute de lege.
Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.
Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă se acordă un:
 - spor de 75% pentru orele lucrate suplimentar peste programul normal de lucru săptămânal,
 - spor de 100% pentru orele lucrate suplimentar peste programul normal de lucru în zilele de sâmbătă și duminică,
- g) spor de vechime în muncă.
 - Sporul este cuprins între 5% și 25%, pe transe de vechime, după cum urmează:

3 - 5 ani	5%
5 - 10 ani	10%
10 - 15 ani	15%
15 - 20 ani	20%
peste 20 ani	25%

- h) spor de noapte de 25%
 - Se acordă salariatului care efectuează muncă de noapte.
Prin muncă de noapte se înțelege munca prestată între orele 22:00 – 6:00, cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru, sau salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru;
- i) spor pentru fidelitate de 10 lei pentru fiecare an
 - Se acordă pentru salariații care au cel puțin 10 ani vechime neîntreruptă în unitate, câte 10 lei pentru fiecare an vechime peste 10 ani.

- j) bonusul de prezență în cuantum de 600 lei brut/an
- Se acordă angajaților în următoarele condiții:
 - luând în calcul bonusul respectiv, societatea trebuie să realizeze profit în anul precedent acordării acestuia
 - se va acorda după depunerea bilanțului contabil pentru anul precedent, dar nu mai târziu de data de 1 iunie a anului în curs.
 - bonusul se acordă pentru timpul efectiv lucrat ceea ce presupune că bonusul **nu** se va acorda dacă:
 - în cursul trimestrului I din an au beneficiat de concediu medical pentru boli obisnuite mai mult de 3 zile
 - în cursul trimestrului respectiv au beneficiat de:
 - absențe nemotivate
 - zile libere plătite în contul orelor suplimentare,
 - zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie în afara celor care presupun decesul unui membru de familie
 - orice altă formă de concediu în afară de cel de odihnă (de ex. concediu fără plată, concediu pentru studii)
- k) sporul pentru exercitarea unei funcții suplimentare de 10%
- Se acordă pentru persoana/persoanele care exercită controlul financiar preventiv propriu.

Art.55 În funcție de situația economico – financiară, societatea poate acorda premii ocazionale, în condițiile legii.

Art.56 Deplasarea, în interesul serviciului, cu autoturismul proprietate personală se poate face numai cu aprobarea prealabilă a conducătorului unității, atât pentru posesorul autoturismului, cât și pentru persoanele din cadrul societății care se deplasează împreună cu acesta.

În conformitate cu Art. 7 din HG 714/2018 (*actualizată*) privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării, în interesul serviciului, posesorul autoturismului va primi contravaloarea a 7,5 litri carburant la 100 km parcurși pe distanța cea mai scurtă.

Art. 57 În conformitate cu Art. 11 - 14 din Legea 165/2018 (*actualizată*) privind acordarea biletelor de valoare, societatea va acorda tichete de masă de 15 lei pentru fiecare zi lucrată. Pentru zilele în care angajatul a fost în concediu indiferent de felul acestuia, respectiv a lipsit nemotivat de la serviciu, nu va primi tichete de masă.

Art.58 (1) Managerul societății va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic stabilit.

(2) În situația în care patronatul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, partial sau total condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, acesta este obligat să plătească salariaților salariul de baza pe timpul cât lucrul a fost întrerupt.

(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 reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

(4) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, 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 alin. (3).

(5) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

Art.59. (1) În conformitate cu Art. 161 din Legea 53/2003 salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorului.

(2) În caz de faliment sau lichidare judiciară, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, urmând a fi plătite integral, înainte de a-și revendica cota-parte ceilalți creditori.

(3) Plata salariilor se va face în doua transe :

- avans și tichete de masă – 30 a lunii curente;
- lichidare – 15 a lunii următoare.

(4) Plata avansului se dovedește prin semnarea statelor de avans iar plata lichidării salariului, prin semnarea dispozițiilor de Plata/Încasare Caserie precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit în cazul salariaților care optează pentru virarea drepturilor salariale pe contul bancar personal.

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

(6) Valoarea avansului acordat este de 500 lei pentru fiecare persoana, indiferent de funcția pe care aceasta o ocupă în cadrul unității.

Art.60. Cotizația la sindicat care se va reține de la fiecare angajat – membru de sindicat, va fi achitată direct de serviciul financiar - contabil în contul sindicatului.

CAP. V - TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

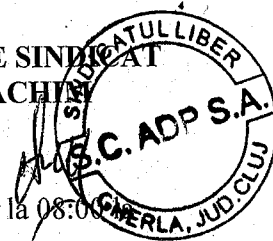
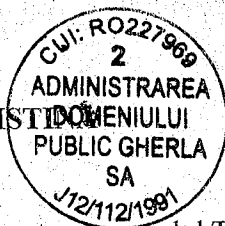
Art.61. (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, pentru salariații cu normă întreagă. În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

(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
- Adăpost 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
16:00.

Pauza de masa de 20 de minute este inclusa in 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.62 (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 salariatului, 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.63 (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.

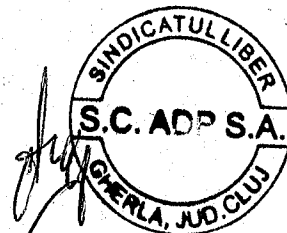
(3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit la Art. 54, lit. e) din contractul colectiv de muncă.

(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 potrivit art. 54, lit. f).

Art.64 (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 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.65 (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.

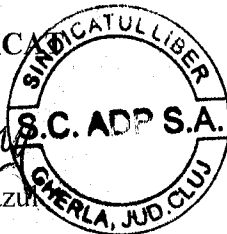
(2) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul 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, nevăzători, 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) 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.

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:

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

(12) Se mai poate acordă 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 acordă cu sau fără plată, în condițiile legii.

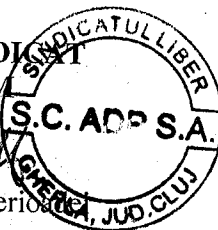
Art.66 (1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme 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.67 (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.68 (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.69 (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 asigurat (încadrat) și să nu beneficieze de aceleași drepturi - în același timp - ambii părinți.

Art.70. 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.

Art.71. Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări individuale stabilite de angajator cu consultarea salariatului, angajatorul fiind obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt, salariatul fiind 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. Efectuarea concediului în afără acestei planificări se face prin cerere scrisă aprobată de conducătorul societății. Pentru efectuarea mai multor zile de concediu consecutive, se va depune o solicitare scrisă angajatorului cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de efectuarea acestora.

Art.72. În cazuri întemeiate, conducerea, la cererea salariatului, poate să acorde anticipat programării o parte din concediul de odihnă anual.

Art.73 Dacă salariatul și soția acestuia lucrează la aceeași unitate, ei au dreptul să beneficieze simultan de un concediu de odihnă de cel puțin 10 zile lucrătoare.

CAP. VI - DISCIPLINA MUNCII ȘI RĂSPUNDEREA MATERIALĂ

Art.74 Disciplina în muncă este un ansamblu de reguli obligatorii pentru toți salariații, prevăzute în diferitele reglementări legale, Regulamentul intern și fișa postului. Salariații sunt obligați să

respecte reglementările, iar conducătorii au obligația să aducă la cunoștința personalului acestor reglementări și să asigure condiții ca acestea să fie cunoscute și respectate.

Art.75 Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu muncă și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, fisa postului, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Art.76 (1) Sancțiunile disciplinare ce se pot aplica, în funcție de gravitatea faptei sunt:

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

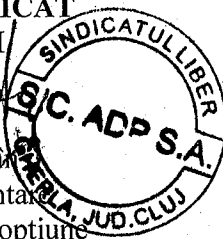
(2) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

Art.77 (1) Următoarele fapte săvârșite la locul de muncă de către salariați, sunt considerate abateri disciplinare și pot fi sancționate după cum urmează:

- incitarea la discuții și tratarea nerespectuasă în cadrul colectivului de lucru sau în relațiile cu beneficiarii/colaboratorii, la locul de muncă, 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, atrage sancționarea cu avertisment scris sau reducerea salariului de baza cu 5- 10%. La a doua abatere de acest gen, în funcție de gravitatea faptei, la propunerea colectivului, se va propune desfacerea contractului de muncă.
- folosirea expresiilor antisociale, injurioase, altercații verbale și/sau fizice la locul de muncă, în cadrul colectivului, cu șefii, colaboratorii sau clienții, atrag aplicarea unei sancțiuni disciplinare prevăzute la începutul capitolului, în funcție de gravitatea faptei, putând atrage chiar desfacerea contractului individual de muncă.
- introducerea și/ sau consumul de alcool sau alte substanțe interzise în incinta unității, prezentarea la locul de muncă în urma consumului de alcool sau a altor substanțe interzise, fapt ce poate fi sancționat la abateri ușoare cu avertisment scris sau reducerea salariului de bază, pe o durată de 1-3 luni cu 5-10 %, salariatul fiind trimis casa si fiind pontat ca nemotivat in ziua respectiva. La a doua abatere de acest gen se poate desface contractul de muncă cu parcurgerea procedurilor legale.

(2) Se sancționează cu avertisment scris:

- părăsirea locului de muncă fără înștiințarea șefului ierarhic
- întârzierile de peste 10 minute de la serviciu
- îndeplinirea necorespunzătoare sau cu întârziere a atribuțiilor și sarcinilor de serviciu, dar care nu au produs o pagubă materială sau morală pentru firmă
- neprezentarea la data programată la analizele și consultațiile medicale periodice, stabilite de cabinetul de medicina muncii
- nepredarea în timp util a concediilor medicale



- f) incitarea la discuții și tratarea nerespectuoasă în cadrul colectivului de lucru sau în relațiile cu beneficiarii/ colaboratorii, la locul de muncă, pe criterii de : sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
- g) încălcarea demnității personale a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, jigniri aduse colegilor de muncă sau șefilor ierarhici;
- h) hărțuire și/sau hărțuire sexuală la locul de muncă,

La a doua abatere de acest gen, se poate chiar desface contractul individual de muncă.

(3) Se sancționează cu decizie de reducere a salariului de bază cu 5 - 10% pe 1 - 3 luni sau retrogradarea din funcție pe o durată de ce nu poate depăși 60 de zile pentru:

- a) întârzieri repetate de la serviciu și parasirea locului de muncă înainte de terminarea programului de lucru stabilit de 8 ore
- b) nerealizarea corespunzătoare a sarcinilor și atribuțiilor de serviciu din punct de vedere calitativ sau cantitativ
- c) nerespectarea în mod repetat a programului de lucru și de masă
- d) fumatul în alte locuri decât cele amenajate în acest scop
- e) încălcarea normelor de protecția muncii și PSI
- f) încălcarea demnității personale a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, jigniri aduse colegilor de muncă sau șefilor ierarhici
- g) hărțuire și/sau hărțuire sexuală la locul de muncă
- h) divulgarea câștigului personal sau furnizarea de informații la terțe persoane despre câștigurile altor salariați.

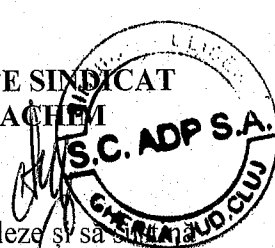
(4) În conformitate cu Art. 61, lit. a), din Legea 53/2003 – Codul Muncii în cazul în care un salariat are 2 abateri disciplinare de orice fel și se va putea desface disciplinar CIM, cu parcurgerea procedurilor legale.

Art.78 (1) Sancțiunea disciplinară se aplică după cercetarea prealabilă, ascultarea celui în cauză și verificarea celor susținute în apărare. Aceasta trebuie comunicată în scris celui în cauză în termen de 30 de zile de la data când organul în drept să o aplice a luat la cunoștință de săvârșirea abaterii, dar nu mai mult de 6 luni de la săvârșirea ei.

(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana imputernicită de către angajator să realizeze cercetarea precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevăderii. În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere comisiei sau persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este. Neaprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile legale fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

Art.79 (1) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării, putând fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

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



Art.80 (1) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa, având dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat

(2) Angajatorul va dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie care va cuprinde în mod obligatoriu, sub sancțiunea nulității absolute: descrierea faptei care constituie abatere grava; precizarea prevederilor din fisa postului, regulament intern sau contract colectiv de muncă aplicabile care au fost încălcate; motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea disciplinară în cazul neprezentării salariatului; temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinara se aplică; termenul în care sancțiunea poate fi contestată; instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Art. 81 Regulile referitoare la procedura disciplinară sunt prevăzute în Regulamentul intern.

Art.82 (1) Conducătorii locurilor de muncă trebuie să ia măsuri imediate pentru remedierea defectelor și tragerea la răspundere a vinovaților.

(2) Salariatul răspunde de pagubele pe care le cauzează societății intenționat, prin neglijență, conform prevederilor Codului Muncii și, după caz, Codului Penal.

Art. 83 (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.

(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.

(3) În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

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

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

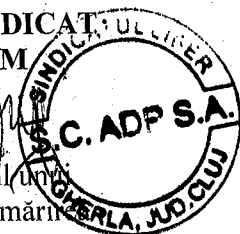
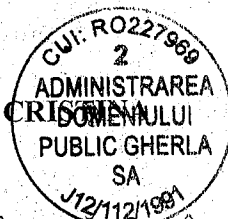
(7) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

(8) 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.

(9) 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. Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

(9) 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.

(10) În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.



(11) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.

(12) În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

CAP. VII - ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PARTILOR

Art.84 Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele, libertatea de opinie. Patronatul ADP GHERLA SA va adopta o poziție neutră și imparțială față de sindicatul liber al unității.

Art.85 Patronatul, în conformitate cu Art. 40, alin. (2), lit. d, din Legea 53/2003, are obligația să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția în formațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Comunicarea situației economice se va face, cel puțin o dată pe an, după întocmirea și aprobarea situațiilor financiare anuale de către AGA a ADP Gherla SA.

Art.86 Liderul organizației sindicale, cu personalitate juridică, care lucrează nemijlocit în unitate ca salariat are dreptul la reducerea programului normal de lucru cu 5 zile pe luna pentru activități sindicale, plătite de unitate.

Art.87 Este interzis patronatului ADP Gherla SA să desfășoare din inițiativa sa CIM al salariaților pentru motive care privesc activitatea sindicală.

Art.88 Patronatul nu va angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor de muncă.

Art.89 Patronatul ADP Gherla SA va recunoaște dreptul reprezentantului sindicatului de a verifica la locul de muncă, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în CCM.

Art.90. Modificările de orice fel la prezentul CCM se fac de comun acord între cele două părți, prin negociere, și vor face parte integrantă din CCM.

Art.91 Prevederile Art. 24 din prezentul contract nu se vor respecta în condițiile în care unitatea nu realizează veniturile necesare acoperirii întregului fond de salarii.

Art.92. În caz de fenomene meteo deosebite sau în alte cazuri, în diferent de zile libere, nopti, sarbatori legale, salariații ADP Gherla SA sunt obligați să se prezinte la serviciu la solicitarea unității.

CAP. VIII - DISPOZIȚII FINALE

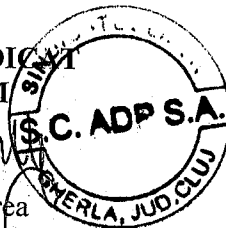
Art.93 Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt considerate minime, de la nivelul cărora începe negocierea contractului individual de muncă.

DIRECTOR GENERAL

Jur. ROTAR IZABELLA CRISTINA



**PRESEDINTE SINDICATUL
MNERIE IOACHIM**



Art.94 Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin Contractul Colectiv de Muncă pentru cei care se fac vinovați de aceasta atrage, după caz, răspunderea în condițiile legii.

Art.95 Anexele la prezentul contract fac parte integrantă din acesta, având aceeași forță obligatorie între părți.

Art.96 Contractul încetează de drept:

- la împlinirea termenului - dacă nu se convine la prelungirea acestuia ;
- la data dizolvării sau lichidării societății ;
- prin acordul părților.

Art.97 (1) Aplicarea Contractului Colectiv de Muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților ori în caz de forță majoră.

(2) Suspendarea sau încetarea Contractului Colectiv de Muncă va fi notificată la ITM Cluj.

Art.98 Litigiile în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea Contractului Colectiv de Muncă sunt litigii de muncă și se soluționează de către instanța judecătorească conform prevederilor legale în vigoare.

Art.99 (1) Drepturile salariaților prevăzute de prezentul Contractului Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute anterior.

(2) În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contractului Colectiv de Muncă intervin reglementări legale, acestea vor face parte de drept din acest contract.

Art. 100 Prezentul Contractului Colectiv de Muncă a fost încheiat în 3(trei) exemplare câte unul pentru fiecare parte și unul pentru ITM Cluj, toate exemplarele având aceeași valoare.

Art. 101 Părțile sunt de acord cu conținutul prezentului contract colectiv de muncă și se obligă să-l respecte întocmai.

Director general:

Jur. Rotar Izabella Cristina

Departamentul financiar -contabil :

Ec. Fodor-Harmati Julia Eva

Reprezentantii angajatilor:

Mnerie Ioachim

Coroian Eugen

Goron Ioan

Rus Dan

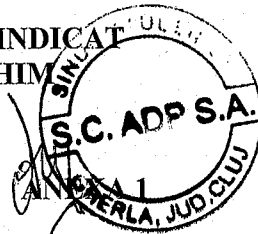
Cristoltan Calin

Marginean Petru-Gavril

DIRECTOR GENERAL
Jur. ROTAR IZABELLA CRISTINA



PRESEDINTE SINDICAT
MNERIE IOACHIM



GRILA DE SALARIZARE

Nr. crt.	Functia	Studii	Salariul de incadrare	
			Minim	Maxim
1	Responsabili compartimente	Superioare	3000	6500
2	Personal executiv TESA	Superioare	3000	6500
3	Personal executiv TESA	Medii	2750	5000
4	Sefi de echipa	Medii	2750	5000
5	Muncitori calificati	Medii	2750	4000
6	Muncitori necalificati	Generale	Salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata stabilit conform legii	

Director general:

Jur. Rotar Izabella Cristina

Departamentul financiar - contabil :

Ec. Fodor-Harmati Julia Eva

Reprezentantii angajatilor:

Mnerie Ioachim

Coroian Eugen

Goron Ioan

Rus Dan

Cristoltan Calin

Marginean Petru-Gavril