



HUSI, VASLUI, ROMANIA , STR. 1 DECEMBRIE , NR . 9, CORP B ,
CUI 28323214 ; NRC : J37/152/2011
CONT RO96TREZ6585069XXX002205 - TREZ. MUN. HUSI
CONT RO41BRDE380SV31418803800 - BRD AGENTIA HUSI
Tel: 0235470103

Email: parcuriverzihusi@yahoo.com
Gmail: parcuriverzihusi@gmail.com

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

S.C. PARCURI VERZI & URBAN TRANS S.R.L.

2022-2024

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI pe anii 2022-2024

In temeiul Legii 62/2011, se incheie prezentul contract colectiv de munca , aplicabil in cadrul **SC PARCURI VERZI& URBAN TRANS SRL – HUSI** , persoana juridica romana , cu sediul social in municipiul Husi , str. 1 Decembrie, nr. 9 Bis, ,nr de ordine in registrul comertului din Vaslui J J37/152/2011 ,, C.U.I 28323214 , reprezentata legal prin ing. Rotaru Teodor - Administrator

Preambul

Prezentul contract colectiv de munca are ca scop promovarea si aplicarea unor raporturi de munca echitabile , de natura sa permita desfasurarea unei activitati in conditii de profitabilitate , echilibru financiar si capacitatea de plata pe baza bugetelor de venituri si cheltuieli si a programelor de activitate aprobate potrivit prevederilor legale si, pe aceasta baza , sa asigure o protectie sociala pentru salariatii , precum si evitarea aparitiei unor conflicte colective de munca.

CAP. I

Dispoziții generale
Introducere

ART. 1

Prezentul contract colectiv de muncă reglementează raporturile colective și individuale de muncă din cadrul **SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI** ;

Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă Unic la nivelul **SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI** și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului reprezentanților salariaților , conform convențiilor internaționale pe care România le-a rectificat, Constituției României și legislației naționale, precum și libertatea de opinie a fiecărui salariat.

Prin incheierea prezentului contract colectiv de munca, partile semnatare isi manifesta si disponibilitatea pentru promovarea unor relatii de munca echitabile, de natura sa asigure protectia sociala a Salariatilor, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de munca ori evitarea declansarii grevelor.

ART. 2

Prezentul contract colectiv de muncă unic se fundamentează pe principiile bunei-credințe și ale respectului reciproc, în virtutea cărora fiecare parte se obligă să acorde toată atenția intereselor celeilalte părți.

La încheierea prezentului contract colectiv de muncă unic prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.

Contractul Colectiv de Muncă Unic la nivel de **SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI** asigură garanții minime (salarii, sporuri etc.) pentru încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate .



Prezentul contract colectiv de munca are ca scop garantarea drepturilor si obligatiilor Salariatilor SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS S.R.L – HUSI , in conformitate cu legislatia muncii, cu privire la:

- a) incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractului colectiv de munca;
- b) conditiile de munca, protectia muncii si a sanatatii Salariatilor in procesul activitatii lor si in legatura cu aceasta;
- c) timpul de munca si timpul de odihna, salarizarea, drepturile sociale si protectia sociala;
- d) pregatirea si perfectionarea pregatirii Salariatilor si cariera lor profesionala;
- e) alte drepturi si obligatii care decurg din normele legale si din relatiile de munca

ART. 3

Prin termenii și expresiile de mai jos, în sensul prezentului Contract Colectiv de Muncă la nivelul SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS S.R.L –HUSI părțile înțeleg următoarele definiții:

- a) angajat - persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori raport de serviciu, care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile;
- b) angajator - persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu;
- c) compensații bănești - sume acordate salariaților disponibilizați prin concediere colectivă, din fondul de salarii, conform contractului colectiv de muncă. O compensație bănească este egală cu salariul de bază mediu brut pe unitate;
- d) contract colectiv de muncă - convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală și reprezentanții angajaților, prin care se stabilesc clauze privind drepturile și obligațiile ce decurg din relațiile de muncă;
- e) contract individual de muncă - contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator persoană fizică sau juridică în schimbul unei remunerații denumite salariu;
- f) grup de unități - structură constituită din două sau mai multe unități care au același obiect principal de activitate conform codului din Clasificarea activităților din economia națională;
- g) funcții de conducere - sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului; h) organizație patronală - organizația patronilor, autonomă, fără caracter politic, înființată în baza principiului liberei asocieri, ca persoană juridică de drept privat, fără scop patrimonial, constituită în scopul apărării și promovării drepturilor și intereselor comune ale membrilor săi, prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și de statutele proprii;
- i) organizație sindicală - denumire generică pentru un sindicat, federație sau confederație sindicală, independentă față de autoritățile publice, de partidele politice și de organizațiile patronale, constituită de către salariați pe baza dreptului de asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte;



- j) plăți compensatorii - sume calculate pe baza salariilor medii brute pe unitate, primite de salariații ale căror contracte individuale de muncă încetează ca urmare a concedierilor colective, acordate în baza unor acte normative;
- k) reprezentanții salariaților - persoanele alese și mandatate special în scopul promovării și apărării intereselor lor și care nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute exclusiv organizațiilor sindicale;
- l) reprezentativitate - atribut al organizațiilor sindicale sau patronale dobândit potrivit legii, care conferă statutul de partener social abilitat să își reprezinte membrii în cadrul dialogului social;
- m) restructurare - ansamblul de măsuri de natură organizatorică, tehnică, tehnologică, managerială și financiară, destinat să asigure diminuarea sau eliminarea pierderilor angajatorului și care cuprinde și prevederi privind concedierile colective;
- n) salariat - persoana fizică ce, în temeiul unui contract individual de muncă, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu;
- o) unitate - persoana juridică ce angajează nemijlocit forță de muncă, precum și structuri din instituții.

CAP. II

Negocierea, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea, încetarea și interpretarea contractului colectiv de muncă

ART. 4

Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă se aplică de toți operatorii furnizori/prestatori de servicii de utilități publice, indiferent de modalitatea de gestiune adoptată sau de forma de proprietate, modul de organizare ori țara de origine a operatorului .

ART. 5

Prezentul Contract Colectiv de Muncă Unic la nivelul **SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL –HUSI** se încheie pentru o perioadă determinată de 24 luni .

Dacă niciuna dintre părți nu denunță Contractul Colectiv de Muncă la nivelul SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI cu cel puțin 30 zile calendaristice înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește, o singură dată, cu 12 luni.

ART. 6

Organizarea și desfășurarea negocierii Contractului Colectiv de Muncă Unic la nivelul **SC PARCURI VERZI & URBANTRANS SRL – HUSI** precum și încheierea acestuia se fac cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

Angajatorul are obligația de a iniția negocierea colectivă cu 60 de zile calendaristice înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la prezentul contract.

În scopul asigurării participării la negocierea Contractului Colectiv de Muncă SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI în calitate de angajator va transmite



tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul anunțul privind intenția de începere a negocierii colective. Anunțul prevăzut la alin. (3) va fi transmis în formă scrisă tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă, cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierii.

ART. 7

În cazul în care angajatorul nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a reprezentanților salariaților reprezentativi în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.

În termen de 5 zile de la data declanșării procedurilor de negociere prevăzute la alin. (1), angajatorul are obligația să convoace în scris toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile calendaristice decât prin acordul părților.

ART. 8

Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi renegociate în condițiile legii ori de câte ori părțile convin acest lucru.

ART. 9

Contractul Colectiv de Muncă Unic la nivelul SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI cuprinde obligațiile angajatorilor și ale salariaților cu privire la stabilirea condițiilor generale de muncă prevăzute de legislația în vigoare, precum și cele convenite în procesul de negociere.

În ceea ce privește condițiile specifice de muncă determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților stabilesc prin contracte colective de muncă la nivel de unitate .

ART. 10

Executarea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI este obligatorie pentru părți.

Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui în condițiile legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru.

Orice cerere de modificare a prezentului Contract Colectiv de Muncă la nivelul SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI va face obiectul unei negocieri.

Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

Negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 15 zile lucrătoare de la data comunicării și nici mai devreme de 5 zile lucrătoare de la data acestei comunicări.

Cererile de modificare vor fi depuse de reprezentantul angajator .

ART. 11

Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului colectiv de muncă, să nu declanșeze greve, iar la nivel de unitate să nu se efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților.



ART. 12

Angajatorii, la cererea reprezentantilor salariatilor , vor pune la dispoziția acestora , cu cel puțin 15 zile înainte, informațiile și documentele necesare negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul societatii , inclusiv BVC al unității, pentru a permite acestora să le examineze în cunoștință de cauză, permițându-le astfel să-și exprime opiniile și să participe activ la negocierea contractului colectiv de muncă.

ART. 13

Încetarea sau suspendarea prezentului contract colectiv de muncă are loc potrivit legii.
Modificarea contractului individual de munca se poate realiza numai prin acordul partilor. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de munca este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii.

ART. 14

Interpretarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează conform regulilor de drept comun, iar, dacă și după aceasta există îndoială, se interpretează în înțelesul mai favorabil salariaților.

ART. 15

Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării sau încetării Contractului Colectiv de Muncă la nivelul SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI părțile convin să instituie o Comisie Paritară. Componența, organizarea și funcționarea Comisiei Paritare se stabilesc prin regulamentul intern la prezentul contract colectiv de muncă.
Declanșarea procedurii prevăzute la alin. (1) nu constituie impediment pentru sesizarea instanței de judecată competente, potrivit legii.
Adoptarea unei hotărâri de către Comisia Paritară, în condițiile prevăzute în Anexa nr. 1, împiedică sesizarea instanței, iar, dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează.

ART. 16

Angajatorii vor asigura afișarea în unități, la locurile de muncă stabilite de comun acord cu organizațiile sindicale , a prezentului Contract Colectiv de Muncă la nivelul SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI , astfel încât salariații să ia cunoștință despre conținutul acestuia.

ART. 17

Împuterniciții organelor de conducere ale angajatorului , precum și cei ai reprezentatii salariatilor semnatare vor verifica, la sesizarea uneia din părți, modul în care sunt respectate prevederile prezentului contract colectiv de muncă .

ART. 18

Drepturile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă Unic la nivelul SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI au un caracter minimal pentru încheierea contractelor colective de muncă la nivel de grup de unități, precum și pentru încheierea



contractelor individuale de muncă și nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost negociate și dobândite anterior de salariați.

Dacă prin reglementări sau acorduri anterioare au fost prevăzute drepturi mai mari pentru salariați, se vor aplica aceste reglementări sau acorduri, în afara cazului când prin lege se dispune în mod expres altfel.

Părțile convin ca ori de câte ori intervin reglementări legale sau convenționale mai favorabile în privința drepturilor și avantajelor salariaților, acestea să facă parte de drept din prezentul contract colectiv de muncă, nefiind necesară nicio formalitate în acest scop.

Părțile se obligă ca în perioada de aplicare a prezentului Contract Colectiv de Muncă Unic la nivelul SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

Părțile convin să se consulte în toate cazurile în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

ART. 19

În cazul în care, din diferite motive, părțile au încheiat contracte colective de muncă la un nivel inferior înaintea contractelor colective de muncă la nivel superior, cele de la nivelurile inferioare se vor adapta contractelor colective de muncă la nivelul superior, acolo unde prevederile minimale ale acestora nu au fost atinse.

ART. 20

În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru personalul unitatilor finanțate de la bugetul public național sau local, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de personal și pentru constituirea surselor.

Părțile contractante vor purta negocieri în vederea includerii drepturilor respective, cu încadrarea în prevederile bugetare aprobate sau cu identificarea altor surse pentru acoperirea cheltuielilor suplimentare.

Pe baza fondurilor aprobate, în condițiile prevăzute de alin. 1 și 2, părțile vor negocia utilizarea acestora pentru stabilirea salariilor și a celorlalte drepturi de personal,

Clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă la nivelul SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL –HUSI privind drepturile salariale și celelalte drepturi de personal vor fi aplicate pentru salariații din unitatile finanțate de la bugetul public național sau local, în condițiile prevăzute la alin. 1, 2 și 3.

Împuterniciții organelor de conducere ale organizației patronale, precum și cei ai organizațiilor sindicale semnatare vor verifica, la sesizarea uneia din părți, modul în care sunt respectate prevederile prezentului contract colectiv de muncă unic.



Two handwritten signatures in blue ink, one above the other, located at the bottom right of the page.

CAP. III

Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă

ART. 21

În vederea perfectării raporturilor de muncă și a stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților și angajatorilor, angajarea în muncă se face prin încheierea contractului individual de muncă, cu respectarea principiului egalității de tratament și interzicerea discriminărilor directe sau indirecte față de salariat.

Contractele individuale de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contractele colective de muncă aplicabile. Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Fac excepție situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.

Salariații care cumulează mai multe funcții sunt obligați să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.

ART. 22

Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

Angajatorul se obligă să aducă la cunoștința salariaților posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor.

În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate în ocuparea postului.

Până la ocuparea posturilor vacante, angajatorul poate delega un alt salariat al unității care să îndeplinească atribuțiile funcției vacante. Delegarea se face în scris, cu acordul salariatului delegat și cu plata drepturilor de personal potrivit legii.

ART. 23

Contractul individual de muncă se încheie pe baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cu respectarea dispozițiilor Codului muncii și a actelor normative conexe din domeniul legislației muncii.

Contractele individuale de muncă se încheie pe durată nedeterminată, anterior începerii raporturilor de muncă. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului și se face conform contractului-cadru prevăzut în Anexa nr. 2 la prezentul contract.

Prin excepție, contractele individuale de muncă se pot încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților care se transmite la Inspectoratul Teritorial de Muncă, potrivit legii.

ART. 24



Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin elementele prevăzute la art. 17 alin. (3) din Codul muncii.

Angajatorul este obligat să pastreze la locul de muncă o copie a Contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activități în acel loc.

Angajatorul SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL –HUSI, este obligat ca anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

ART. 25

La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor art. 17 alin. (7) din Codul muncii.

ART. 26

Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă în original precum și documentele care se referă la protecția datelor cu caracter personal conform Regulamentului General de Protecția datelor în vigoare la 25 mai 2018.

PROTECȚIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

Societatea prelucrează datele cu caracter personal ale salariaților în următoarele scopuri prevăzute de dispoziții legale și/sau necesare pentru respectarea dispozițiilor legale:

- respectarea clauzelor contractului de muncă, inclusiv descarcarea de obligații stabilite prin lege sau prin acorduri colective;
- gestionarea, planificarea și organizarea muncii;
- asigurarea egalității și diversității la locul de muncă;
- asigurarea sănătății și securității la locul de muncă;
- evaluarea capacității de muncă a salariaților;
- valorificarea drepturilor de asistență socială;
- exercitarea drepturilor legate de ocuparea unui loc de muncă;
- organizarea încetării raporturilor de muncă.

Regulile privind protecția datelor cu caracter personal furnizate în alte scopuri decât cele menționate, inclusiv în scop de marketing, sunt cele menționate în documentele și operațiunile care conservă dovada consimțământului salariaților pentru prelucrare.

Salariații care solicită acordarea facilităților care decurg din calitatea de salariat al



societatii isi exprima consimtamantul pentru prelucrarea datelor lor personale in scopul acordarii facilitatilor respective in conditiile prevazute in acordul de acordare a facilitatilor.

Toti salariatii au obligatia de a se adresa superiorului ierarhic sau responsabilului cu protectia datelor cu caracter personal pentru a obtine informatii si clarificari in legatura cu protectia datelor cu caracter personal.

Toti salariatii au obligatia de a informa imediat si detaliat, in scris, superiorul ierarhic sau responsabilul cu protectia datelor cu caracter personal in legatura cu orice nelamurire, suspiciune sau observatie cu privire la protectia datelor cu caracter personal ale salariatilor si ale clientilor si/sau colaboratorilor companiei, in legatura cu orice divulgare a datelor cu caracter personal si in legatura cu orice incident de natura sa duca la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunostinta, in virtutea atributiilor de serviciu si in orice alta imprejurare, prin orice mijloace.

Daca pericolul cu privire la datele cu caracter personal este iminent, informarea se va face telefonic si in scris. Avand in vedere importanta speciala pe care societatea o acorda protectiei datelor cu caracter personal, incalcarea acestei obligatii de informare constituie o abatere disciplinara grava, care poate atrage cea mai aspra sanctiune disciplinara inca de la prima abatere de acest fel.

Salariatii care prelucreaza date cu caracter personal au obligatia sa nu intreprinda nimic de natura sa aduca atingere protectiei necesare a datelor cu caracter personal ale salariatilor si ale clientilor si/sau colaboratorilor companiei. Prelucrarea datelor cu caracter personal de care iau cunostinta cu ocazia indeplinirii atributiilor de serviciu in afara regulilor interne cu privire la utilizarea acestor date este interzisa.

Utilizarea datelor cu caracter personal se refera, dar nu exclusiv, la orice operatiune sau set de operatiuni efectuate asupra datelor cu caracter personal sau asupra seturilor de date cu caracter personal, cu sau fara utilizarea de mijloace automatizate, cum ar fi colectarea, inregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, divulgarea prin transmitere, diseminarea sau punerea la dispozitie in orice alt mod, alinierea sau combinarea, restrictionarea, stergerea sau distrugerea.

Avand in vedere importanta speciala pe care societatea o acorda protectiei datelor cu caracter personal, incalcarea a obligatiei de respectare a regulilor privind protectia datelor constituie o abatere disciplinara grava, care poate atrage cea mai aspra sanctiune disciplinara inca de la prima abatere de acest fel.

Angajatorul si reprezentantii salariatilor, ca parteneri sociali permanenti, convin sa respecte pentru fiecare dintre ei si pentru salariatii in general libertatea de opinie.



Two blue ink signatures are present at the bottom right of the page.

Prevederile prezentului contract colectiv de munca la nivel de unitate sunt considerate de drept minime si obligatorii si nu pot fi omise la elaborarea contractului-cadru si a normelode aplicare a acestuia.

Angajatorul va adopta o pozitie neutra si impartiala fata de reprezentantii salariatilor.

Conducerea unitatii recunoaste dreptul reprezentantilor salariatilor de a verifica la locul de munca modul in care sunt respectate drepturile salariatilor prevazute in contractul colectiv.

Persoanele imputernicite de angajator precum si reprezentantii salariatilor vor verifica, la sesizarea uneia dintre parti, modul in care sunt respectate drepturile salariatilor prevazute in prezentul contract colectiv.

Conducerea unitatii si reprezentantii salariatilor se vor informa reciproc, atunci cand au cunostinta despre aceasta, in legatura cu modificarile ce urmeaza sa se produca in modul de organizare a unitatatii, cu consecinte previzibile asupra salariatilor si cu masurile ce se au in vedere pentru limitarea efectelor disponibilizarilor de personal determinate de aceste modificari.

ART. 27

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

ART. 28

Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii.

Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

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

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.

Refuzul justificat al salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii și drepturile salariale nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la concedierea salariatului pentru acest motiv.

Delegarea și detașarea salariaților se fac în condițiile prevăzute de lege și ale prezentului contract colectiv de muncă, cu precizarea în scris cel puțin a următoarelor clauze:

- a) durata detașării;



Two handwritten signatures in blue ink are located in the bottom right corner of the page.

- b) condițiile oferite;
- c) obligațiile salariatului;
- d) obligațiile angajatorului.

Modificările aduse contractului individual de muncă vor face obiectul unui act adițional la contract, încheiat în formă scrisă, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare.

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 în condițiile prevăzute de Codul muncii (r).

Salariatii pot fi incadrati cu contract individual de munca pe perioada determinata

Durata contractului individual de munca se incheie pe durata nedeterminata.

Prin exceptie, contractul individual de munca se poate incheia si pe durata determinata, in conditiile expres prevazute de lege.

Munca prestata in temeiul unui contract individual de munca constituie vechime in munca.

Absentele nemotivate si concediile fara plata se scad din vechimea in munca.

Fac exceptie de la prevederile alin. (7) concediile pentru formare profesionala fara plata, acordate in conditiile art. 155 si 156 Codul Muncii.

Contractul de munca pe perioada determinata se poate prelungi de cate ori partile agreeaza , chiar si din 1 (luna) in 1 (luna) cu conditia sa nu depaseasca 36 luni. Dupa 36 de luni se poate prelungi doar cu contract de munca sa nu depaseasca 36 de luni(conf. art.82 si art.83 Codul Muncii).Prelungirea se face cu acordul partilor prin semnarea unui act additional care se transmite in REVISAL.

ART. 29

Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți, în condițiile prevăzute de lege.

ART. 30

Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc, în condițiile prevăzute de lege, prin unul din următoarele moduri:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.
- d) la 3 absente nemotivate consecutive si daca salariatul nu anunta reprezentantul biroului personal sau seful direct despre motivul absentarii angajatorul poate dispune incetarea contractului individual de munca .

În cazurile în care, la încetarea contractului individual de muncă, unitatea este obligată potrivit legii să acorde un preaviz, durata acestuia nu poate fi mai mică de 20 de zile lucrătoare.

În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze 4 ore pe zi de la programul unității pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele absente se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de angajator.



CAP. IV

Condițiile de muncă, securitate și sănătate în muncă, P.S.I.

ART. 31

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

1) Angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de munca, cu respectarea dispozițiilor legislației muncii în vigoare.

2) Măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în munca nu trebuie să comporte în nici o situație obligații financiare pentru salariați (lucrători).

3) Angajatorul va desemna unul sau mai mulți salariați pentru a se ocupa de activitățile de protecție și de activitățile de prevenire a riscurilor profesionale din societate, denumiți lucrători desemnați.

Până la realizarea obiectivului prevăzut la alin. (1), în contractele colective de muncă se vor prevedea proceduri de consultare a reprezentanților salariaților reprezentative cu cei care angajează, referitoare la orice măsuri care ar urma să fie luate pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.

La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele:

a) măsurile incluse în Contractul Colectiv de Muncă la nivelul SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI să asigure cel puțin condițiile de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în norme. Dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, se vor stabili programe pe termen scurt sau mediu pentru asigurarea parametrilor minimali, salariații beneficiind de compensări bănești sau de altă natură;

b) măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă vor fi stabilite împreună cu reprezentanții salariaților, încheindu-se anexe speciale dacă este cazul la contractele colective de muncă.

Angajatorul și reprezentanții salariaților pot organiza în comun, la nivelul unității, Comitete de Securitate și Sănătate în Muncă.

Măsurile stabilite vor fi corelate cu prevederile Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, actualizată.

ART. 32

Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă, cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor, elaborarea de norme de muncă fundamentate din punct de vedere tehnic, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați revine în totalitate patronului, cu respectarea prevederilor legale.

ART. 33

Angajatorul va asigura organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de muncă. Pe această bază se stabilesc sarcini de serviciu conform fisei postului menite să asigure



utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru, potrivit specificului unității. Acolo unde este cazul și sunt norme de muncă vor fi stabilite de angajator împreună cu reprezentanții salariaților .

Normele de muncă vor fi astfel stabilite încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului muscular sau intelectual și la o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților.

Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime de muncă

ART. 34

Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale, locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale, stabilite conform reglementărilor în vigoare.

Locurile de muncă în care condițiile de desfășurare a activității sunt grele, periculoase, nocive, penibile (degradante civic) sau alte asemenea se stabilesc prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de grup de unitate .

ART. 35

Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, salariații au dreptul, după caz, la sporuri care se adaugă la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, astfel cum au fost prevăzute în contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate .

Angajatorul va acorda salariaților în mod obligatoriu și gratuit materiale igienico-sanitare, stabilite prin Anexa la prezentul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Societate

Salariații care lucrează în condițiile prevăzute la art. 39 alin. (2), precum și cei care lucrează în condiții deosebite sau speciale vor fi supuși obligatoriu unui examen medical și de medicina muncii, în condițiile și la termenele ce se vor stabili prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

În cazul în care una sau mai multe din condițiile deosebite se regăsesc pentru toți salariații unei unități, unei secții, unui atelier sau ai unui loc de muncă, se vor stabili pentru aceștia, prin negociere, salarii de bază ale căror quantum nu va fi mai mic decât suma salariului de bază și a sporurilor negociate.

La locurile de muncă cu condiții specifice unde numai o parte dintre salariați lucrează în astfel de condiții, aceștia vor beneficia de sporuri.

ART. 36

În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, salariații vor beneficia pentru refacerea capacității de muncă, încă trei luni, de următoarele drepturi:

- a) o indemnizație echivalentă cu sporul pentru condiții grele de muncă și/sau sporul de nocivitate;
- b) alimentație de întărire a rezistenței organismului.

De drepturile prevăzute în alin. (1) beneficiază pe o perioadă de o lună și salariații care au lucrat cel puțin 6 luni în condițiile alin. (1) și își schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeași natură la noul loc de muncă sunt mai mici.



ART. 37

În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă.

ART. 38

În afara normelor generale privind securitatea și sănătatea în muncă definite de actele normative în vigoare, care sunt minimale și obligatorii, în contractele colective de muncă la nivel de unitate – SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI vor fi incluse și clauze suplimentare specifice locurilor de muncă.

ART. 39

(1) Părțile sunt de acord că nicio măsură privind sănătatea și securitatea în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați. Angajatorul va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă.

Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate – SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile și răspunderile, precum și controalele proprii, în conformitate cu dispozițiile Legii 319/2006 a securității și sănătății în muncă, reglementărilor elaborate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și cu normele proprii. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, este inclus în timpul de muncă și este salarizat.

(2) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv, cu privire la riscurile pe care le presupune noul său loc de muncă și la normele privind sănătatea și securitatea în muncă, pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască și să le respecte.

(3) În cazurile în care în procesul muncii intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de sănătate și securitate în muncă, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute de alineatul precedent.

ART. 40

(1) Angajatorul este obligat ca la angajare și pe toată perioada în care salariatul își desfășoară activitatea în unitate să-i asigure echipamentul de protecție și de lucru, în funcție de condițiile de muncă.

(2) Salariatul nu poate fi obligat să lucreze dacă nu i se acordă echipamentul de protecție corespunzător și alte drepturi specifice locului de muncă.

(3) Contravaloarea echipamentelor de protecție se suportă integral de angajator.

(4) Contravaloarea echipamentelor de lucru se suportă potrivit prevederilor legale și celor din contractele colective de muncă încheiate la nivel de grupuri de unități și unități.

(5) În toate cazurile în care în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege angajatorul cere o anumită ținută vestimentară specială ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de angajator.



ART. 41

Prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate, angajatorii împreună cu reprezentantii salariaților vor elabora normative care să cuprindă echipamentul de lucru și de protecție pentru toate categoriile de salariați din cadrul SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI , precum și antidotul /alimentația(daca este cazul) ,apa(conform OUG 99/200,HG 580/2000) de întărire a rezistenței organismului și materialele igienico-sanitare și de prim-ajutor.

ART. 42

În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locurilor de muncă prin:

- a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);
- b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare).
- c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor alin. (1) se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate.

Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de angajator, să nu le deterioreze, să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

ART. 43

(1) Angajatorul va organiza la angajare și ulterior cel puțin o dată pe an examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apți pentru desfășurarea activității în postul pe care ar urma să-l ocupe sau pe care îl ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. Condițiile concrete urmează să fie stabilite la nivel de unitate cu consultarea reprezentanților salariaților .

(2) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale organizate potrivit prevederilor alin. 1;

(3) În cazul în care dispoziții legale specifice sau ale contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate- SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI prevăd examinări medicale la termene mai scurte determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

(4) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală organizată potrivit alin. (1) și (3) constituie abatere disciplinară și dă dreptul angajatorului de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare.

ART. 44

La cererea uneia dintre părți, medicii de medicina muncii și inspectorii de muncă vor fi consultați în vederea modificării duratei timpului de lucru și la acordarea de concedii suplimentare.

ART. 45

Examinarea medicală a salariaților la angajare și ulterior se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de Ministerul Sănătății.



ART. 46

Părțile vor asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului contract colectiv de muncă pe care le socotesc ca fiind minimale. Alte drepturi specifice sau alte quantumuri ale drepturilor reglementate de legislația muncii vor fi negociate prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate – SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI .

ART. 47

Angajatorul nu va refuza menținerea în muncă a persoanelor cu handicap în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente, handicapul neputând constitui motiv de neangajare, având în vedere aceleași condiții.

ART. 48

În cazul în care, în urma examinării medicale a salariaților, medicul de medicina muncii recomandă schimbarea locului de muncă al unui salariat, angajatorul, după consultarea reprezentanților salariaților , va asigura trecerea salariatului în alt loc de muncă și, după caz, recalificarea acestuia, în funcție de posibilitățile unității.

ART. 49

Reprezentanții salariaților pot organiza și desfășura verificări privind respectarea normativelor, normelor și prevederilor din contractele colective de muncă încheiate la nivel de SC PARCURIVERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI , cu privire la sănătatea și securitatea în muncă.

ART. 50

(1) În vederea participării și consultării periodice în domeniul securității și sănătății în muncă, la nivelul fiecărei unități cu cel puțin 50 de salariați, se va constitui un Comitet de Sănătate și Securitate în Muncă, în conformitate cu prevederile legale.

(2) Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă este constituit din reprezentanții desemnați de reprezentanții salariaților și angajator – SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI din unitate, pe de o parte, și angajator sau reprezentanții săi desemnați, în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor, pe de altă parte.

(3) Reprezentanții în comitetele de sănătate și securitate în muncă vor fi desemnați de către salariați poartă denumirea de lucrători delegați ai salariaților cu răspunderi specifice în domeniul sănătății și securității în muncă sau lucrători desemnați.

(4) Lucrătorii delegați prevăzuți la alineatul precedent vor fi aleși pentru un mandat de 2 ani, cu posibilitatea prelungirii. Aceștia pot fi retrași sau înlocuiți în aceleași condiții în care au fost desemnați.



Timpul de muncă afectat activității în comitetele de sănătate și securitate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat și va fi prevăzut în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Activitatea comitetelor de sănătate și securitate în muncă se va desfășura în baza reglementărilor-cadru în vigoare și a regulamentelor proprii.

În scopul prevenirii și diminuării nivelului stresului la locul de muncă, angajatorul împreună cu semnatarii contractului colectiv de muncă vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii la nivelul unității a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă.

CAP. V

Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 51

(1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani, în raport cu calificarea, importanța și complexitatea lucrărilor, cu pregătirea și competența profesională, convenit la încheierea contractului individual de muncă, indiferent de natura unității sau de forma în care își desfășoară activitatea. Salariile se platesc înaintea oricărui alte obligații banesti ale angajatorilor.

(2) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

(3) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(4) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

(5) În vederea stabilirii drepturilor ce decurg din contractul individual de muncă, salariații din unitate sunt clasificați în funcție de conținutul activității și de cerințele postului astfel:

A. muncitori

1. necalificați ;

2. calificați ;

B. funcții de execuție și conducere

1. funcții de execuție

a) cu pregătire liceală sau postliceală :

- pentru activități administrative (gestionar, funcționar etc.);



Two handwritten signatures in blue ink. One is a stylized signature, and the other is a more cursive signature.

- pentru activitati de specialitate (tehnician, contabil etc.)

b) maistri ;

c) cu pregatire superioara, de subingineri si similare ;

d) cu pregatire superioara ;

2. functii de conducere a compartimentelor functionale de productie, cercetare, proiectare si altele similare (sef de serviciu , de birou, de sectie, de laborator etc.);

3. functii de conducere a societatii sau institutiei (administrator , inginer-sef, contabil-sef etc.)

(1) Incepand cu data de 01 ianuarie 2022 salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata se stabileste in bani fara a include sporuri si alte adaosuri , la suma de 2550 lei/lunar pentru un program de lucru in edie de 167,333 ore pe luna reprezentand 15,239 lei/ora

(2) Alte venituri :

a) tichete de masa, tichete cadou si de cresa acordate conform prevederilor legale si bugetare intelegerii partilor ,diurna (conform legislatiei in vigoare).

ART. 52

Sunt considerate venituri din salarii toate veniturile în bani și/sau în natură obținute de o persoană fizică ce desfășoară o activitate în baza unui contract individual de muncă sau a unui statut special prevăzut de lege, indiferent de perioada la care se referă, de denumirea veniturilor ori de forma sub care ele se acordă, potrivit legii, inclusiv indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă.

ART. 53

Sunt considerate avantaje în bani și în natură orice foloase primite de salariat de la angajator în legătură cu o activitate menționată la art. 55 alin. (1) și (2) din Codul fiscal.

ART. 54

La stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criteriile 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. 55

Nici o reținere din salariu nu poate fi operată în afara cauzelor 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. Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.



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

ART. 56

Formele de organizare a muncii și de salarizare ce se pot aplica sunt următoarele:

- a) în regie sau după timp;
- b) în acord;
- c) pe bază de tarif sau cote procentuale din veniturile realizate;
- d) alte forme specifice unității.

Organizarea muncii și salarizarea în acord pot avea loc într-una din următoarele forme:

- a) acord direct;
- b) acord progresiv;
- c) acord indirect.

Acordul direct, progresiv sau indirect se poate aplica individual sau colectiv.

ART. 57

În cazul de reducere temporară a activității, pentru motive economice, tehnologice, structural sau similar, 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.

ART. 58

Plata salariilor se face periodic, la data de 04 ale lunii, indiferent de forma de plată (numerar, card, cont current)

Procentul de creștere a salariilor negociate prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se include în tariful serviciului prestat.

Angajatorul S.C. PARCURI VERZI & URBAN TRANS S.R.L. HUSI este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară.

ART. 59

Sporurile minime ce se acordă în condițiile prezentului Contract Colectiv de Muncă Unic la nivelul unității SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI se vor aplica la salariul de bază negociat:

Pentru condiții deosebite de muncă:

- a) pentru lucrul în timpul nopții, 25%.

Prin contractul colectiv de muncă la nivel de grupuri de unități și unități pot fi negociate și alte categorii de sporuri.

Sporurile prevăzute la alin. (1) se acordă numai la locurile de muncă unde acestea nu sunt cuprinse în salariul de bază.

ART. 60

Adăosurile la salariul de bază sunt:



- a) adaosul de acord;
- b) premiile acordate din fondul de premiere, calculate într-o proporție de minimum 1,5% din fondul de salarizare realizat lunar și cumulat;
- c) cota-parte din profit ce se repartizează salariaților este de până la 10% în cazul societăților comerciale și regiilor autonome;
- d) acordarea celui de-al 13-lea salariu întregului personal se poate face în cazul în care unitatea are posibilitate de plată;
- e) tichetele de masă, tichetele cadou, tichetele de creșă, tichete de vacanță, anumite sume banesti cu ocazia sarbatorilor religioase (sarbatorile Pascale, Craciunul) functie de disponibilul financiar al societatii și alte instrumente similare acordate conform prevederilor legale și înțelegerii părților.

În sensul art.76 alin.(1) și (2) din Codul Fiscal , veniturile brute din salarii sau considerate asimilate salariilor cuprind totalitatea sumelor incasate ca urmare a unei relatii contractuale de munca, raport de serviciu, act de detasare precum și orice sume de natura salariala primite în baza unor statute prevazute de lege, indiferent de perioada la care se refera și care sunt realizate din :

“Nu sunt impozabile nici veniturile de natura celor prevăzute mai sus, realizate de persoane fizice, dacă aceste venituri sunt primite în baza unor legi speciale și/sau finanțate din buget, cu excepția indemnizațiilor de vacanță acordate potrivit legii.

în cazul cadourilor în bani și/sau în natură, inclusiv tichetele cadou, oferite de angajatori, veniturile sunt neimpozabile, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai jos, nu depășește 300 lei:

(i) cadouri oferite angajaților, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase;

(ii) cadouri oferite angajatelor cu ocazia zilei de 8 martie;

(iii) cadouri oferite angajaților în beneficiul copiilor minori ai acestora cu ocazia zilei de 1 iunie.”

Condițiile de diferențiere, diminuare sau anulare a participării la fondul de stimulare din profit sau la fondul de premiere, precum și perioada pentru care se acordă cota de profit salariaților, care nu poate fi mai mare de un an, se stabilesc prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

ART. 61

(1) Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce-i revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(2) În situația în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, acesta este obligat să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt, iar salariatul a stat la dispoziția unității.



ART. 62

Indexarea salariilor se face pe baza coeficienților de indexare stabiliți prin lege.
Ca urmare a indexării, angajatorul va recalcula tarifele sau cotele de manoperă pe unitatea de produs sau valoric, corespunzător formelor de organizare a muncii și de salarizare aplicate în unitate.

ART. 63

Plata salariilor se face periodic, la datele stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

ART. 64

Toate drepturile bănești convenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

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

ART. 65

Angajatorii vor ține o evidență în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă și drepturile de care salariații au beneficiat, urmând să le elibereze dovezi despre acestea.

CAP. VI

Timpul de muncă și timpul de odihnă

ART. 66

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

(2) Reprezentarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi și, respectiv, de 40 de ore pe săptămână, durata realizată prin săptămâna de lucru de 5 zile, cu două zile de repaus.

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

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.

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

(4) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe o 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.



(5) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.

Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (5), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

(6) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (5)-(7) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

Prevederile alin. (4)-(8) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

ART. 67

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal (40 ore) este considerată muncă suplimentară .

(2) La locurile de munca unde specificul activității impune , pot fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru , după caz , în tură, tură continuă, turnus sau , program

(3) Media orelor de muncă prestată calculată pentru o perioadă de referință de 4 luni calendaristice să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

ART. 68

Pentru anumite sectoare de activitate se pot stabili programe de lucru inegale, specificate expres în contractele individuale de muncă încheiate la nivel de unitate.

Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori a altor cazuri de forță majoră salariații au obligația de a presta munca suplimentară la solicitarea angajatorului .

Munca suplimentară prestată peste programul normal de muncă precum și munca în zilele de repaus săptămânal și în alte zile în care în conformitate cu legea nu se lucrează , se compensează cu zilele libere plătite în următoarele 30 zile calendaristice după efectuarea acestora , respectarea prevederilor legale în vigoare .

ART. 69

Sambata și duminică sunt zile de repaus .

În cazul locurilor de muncă a căror activitate nu poate fi întreruptă , zilele de repaus pot fi acordate , prin rotație , în alte zile decât sambata și duminică , astfel încât fiecare salariat să beneficieze , cel puțin o dată pe lună , de repausul săptămânal , succesiv în zilele de sambata și duminică sau cumulate pe o perioadă mai mare .

Atunci când este necesar salariații vor fi chemați la locul de muncă pentru intervențiile imediate care se impun : vijelii , ploi abundente, dezapezire manuală .

Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor și cu acordul reprezentanților salariaților , cu excepția cazurilor de forță majoră care se vor stabili în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de S.C. PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL HUSI.

ART. 70



(1) Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal prevăzute în contractul colectiv de muncă la nivel de unități se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzător unor fracțiuni de normă, cu o durată a timpului de muncă de 6, 4 sau 2 ore pe zi. Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu norma întreaga, în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

(2) Persoanele salariate care au în îngrijire copii de până la 7 ani pot lucra cu jumătate de normă, fără a le fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat, conform legii.

(3) Pentru unele categorii de personal, cum ar fi femeile care îngrijesc copii de vârstă prescolară, salariați care urmează cursurile unei instituții de învățământ, persoane cu gradul III de invaliditate, persoane cu recomandări medicale sau cu handicap, precum și în alte situații se pot aproba programe de muncă speciale, cu alte ore de începere a programului.

(4) La cerere, salariații cu program parțial de lucru vor fi încadrați în program normal, dacă există posturi vacante și dacă întrunesc condițiile ocupării acestor posturi.

ART. 71

Începerea și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilesc în cazul salariatului angajat cu timp parțial se stabilesc prin contractul individual de muncă și se menționează în contract perioada în care salariatul își va desfășura activitatea la locul de muncă.

ART. 72

Activitatea, conform programului stabilit, începe și se sfârșește la locul de muncă în tinuta de lucru.

Salariații beneficiază de o pauză de masă de minimum 30 minute, care se include în programul de lucru. Timpul afectat pauzei de masă va fi acordat, de regulă, la jumătatea duratei schimbului.

Munca în timpul nopții

ART. 73

(1) Munca prestată între orele 22.00 și 06.00 este considerată muncă de noapte. În cazuri bine justificate, există posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite.

(2) Pentru persoanele al căror program se desfășoară pe timpul nopții, timpul de muncă este mai mic cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă.

(3) La unitățile în care procesul muncii este neîntrerupt sau condițiile specifice ale muncii o impun, programul de lucru din timpul nopții poate fi egal cu cel din timpul zilei. Munca prestată în timpul nopții în cadrul unui asemenea program se plătește cu un spor de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal lucrat.

De acest spor beneficiază și salariații care lucrează în condiții deosebite, unde durata timpului este mai mică de 8 ore/zi.



ART. 74

(1) În fiecare săptămână, salariatul are dreptul, de regulă, la două zile consecutive de repaus săptămânal.

Repausul săptămânal se acordă de regulă sâmbăta și duminica.

(2) În cazul în care activitatea de la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se vor stabili condițiile în care zilele de repaus săptămânal să fie acordate și în alte zile ale săptămânii sau cumulat pe o perioadă mai mare.

(3) 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 reprezentanților salariaților.

ART. 75

(1) Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.

(2) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Romane
- c) Vinerea mare - ultima zi de vineri inaintea pastelui (Lg 6/12.03.2018)
- d) prima și a doua zi de Paști
- e) 1 mai;
- f) 1 iunie ;
- g) prima și a doua zi de Rusalii;
- h) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- i) 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei Cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- j) 1 decembrie;
- h) prima și a doua zi de Crăciun;
- i) două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

Prevederile alin. (2) nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității.

Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate se pot stabili și alte zile libere decât cele prevăzute la alin. (2).

Pentru realizarea unor puncti din ajunul sarbatorilor , de comun acord intre administratia societatii si salariati , se poate hotari lucrul in zilele de sambata , munca respectiva nefiind considerate munca suplimentara , care se recupereaza prin acordare de zile libere .

ART. 76

Repausul pentru servirea mesei nu poate fi mai mic de 30 minute. Repausul pentru servirea mesei cu o durată de 30 minute se include în programul de lucru.

ART. 77

Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.



Handwritten signatures in blue ink.

Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă. Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Angajatorul va analiza cererea și o va aproba în funcție de posibilități.

ART. 78

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților și se naște odată cu încheierea contractului individual de muncă.

(1) *Codul muncii : Articolul 145*

(2) (1) *Durata minima a concediului de odihna anual este de 21 de zile lucratoare*

Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit de minimum 21 de zile lucrătoare.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (2):

a) salariații cu vârsta sub 18 ani au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu plătit de 21 de zile lucrătoare;

b) salariații nou-angajați, pentru primul an de activitate, au dreptul la un concediu de odihnă plătit cu o durată minimă de 21 de zile lucrătoare.

(3) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

(4) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile, și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(5) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(6) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(7) Salariatul poate fi chemat în scris din concediul de odihna de conducerea unitatii conform art.151 , alin.2 din Codul Muncii (2) *Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihna in caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de munca. In acest caz angajatorul are obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a intreruperii concediului de odihna ."*

În cazul în care un salariat are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi aceea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programarea făcută de societate cu obligația salariatului de a anunța șeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu ;

ART. 79

(1) În fiecare an calendaristic, salariații încadrați în grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 3 zile, iar salariații nevăzători, cu o durată de 6 zile.

(2) Salariații care își desfășoară activitatea în condiții deosebite beneficiază de concedii de odihnă suplimentare de minimum 3 zile/an. Prin contractele colective de muncă la nivel de grupuri de unități și unități se pot negocia concedii de odihnă suplimentare mai mari.



ART. 80

În contractele colective de muncă încheiate la nivel de grupuri de unități și unități se vor stabili criteriile pe baza cărora salariații să beneficieze de concedii de odihnă anuale și concedii de odihnă suplimentare mai mari.

ART. 81

(1) **Compensarea în bani a concediului de odihna neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă conform art.146 ,alin.3 din Codul Muncii actualizat .**

(2) În contractele colective de muncă de la celelalte niveluri se va stabili o primă de vacanță, care va fi de cel puțin un salariu minim negociat pe unitate. Prima de vacanță se va acorda în cazul în care angajatorul – SC PARCURI VERZI & URBANTRANS SRL HUSI , o poate suporta din bugetul anual.

(3) Indemnizația de concediu și prima de vacanță se plătesc cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul de concediu de odihnă este interzisă.

În cazul în care din motive justificate nu poate efectua integral sau parțial concediul de odihnă anuală 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 .

ART. 82

În cazul în care programarea concediilor de odihnă se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.

ART. 83

(1) Salariații SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau în alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului, 5 zile calendaristice
- b) căsătoria unui copil, 3 zile calendaristice;
- c) nașterea unui copil, 5 zile calendaristice + 10 zile calendaristice dacă a urmat un curs de puericultură;
- d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor, 5 zile calendaristice ;
- e) decesul bunicilor, fraților, surorilor, 3 zile calendaristice ;
- f) donatori de sânge - conform legii;
- g) schimbarea locului de muncă, cu mutarea domiciliului, în cadrul aceleiași unități, în altă localitate, 5 zile calendaristice ;
- h) 8 Martie - Ziua internațională a femeii, 1 zi.

(2) Se acordă 30 de zile libere fără plată , o singură dată pe an , pentru pregătirea și susținerea examenului de diplomă, la cererea salariatului .



(3) Se acorda , la cererea salariatului , o data pe an , 30 de zile calendaristice de de concediu fara plata , pentru vizitarea sotului (sotiei) detasat(e) in strainatate in interes de serviciu .

Prin contractele colective de muncă la nivel de grupuri de unități și unități se pot stabili și alte situații în care salariații beneficiază de zile plătite, precum și numărul acestora.

În situațiile în care evenimentele prevăzute la art. (1) au loc în perioada concediului de odihnă, acesta se prelungește cu numărul de zile corespunzător evenimentului, potrivit legii.

(3) Pentru situatii deosebite , altele decat cele prevazute la alin.1- 3 , salariatii pot beneficia de zile de concediu fara plata , maximum 90 de zile intr-un an calendaristic , cumulate , daca activitatea societatii permite acest lucru .

(4) Ajutorul de deces

- Asiguratul sau pensionarul beneficiază de ajutor de deces în cazul decesului unui membru de familie care nu era asigurat sau pensionar la data decesului.

Se consideră membru de familie, conform legii:

a) soțul;

b) copiii proprii, copiii adoptați, copiii aflați în plasament familial sau cei încredințați spre creștere și educare familiei, în vârstă de până la 18 ani sau, dacă își continuă studiile, până la terminarea acestora, fără a depăși vârsta de 26 de ani, precum și copiii incapabili de muncă, indiferent de vârstă, dacă și-au pierdut capacitatea de muncă înaintea vârstelor menționate;

c) părinții și bunicii oricărui dintre soți.

Ajutorul de deces convenit pentru un membru de familie reprezintă jumătate din cuantumul prevăzut de Legea 47/2019 , conform legilor in vigoare .

"Art. 125. - (1) În cazul decesului asiguratului sau al pensionarului, beneficiază de ajutor de deces o singură persoană care face dovada că a suportat cheltuielile ocazionate de deces și care poate fi, după caz, soțul supraviețuitor, copilul, părintele, tutorele, curatorul sau, în lipsa acestora, oricare persoană care face această dovadă.

(2) Dovada prevăzută la alin. (1) se poate face prin orice mijloc de probă admis de lege.

(3) Cuantumul ajutorului de deces se stabilește anual prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat și nu poate fi mai mic decât valoarea câștigului salarial mediu brut prevăzut

Dovada că membrul de familie nu era asigurat sau pensionar se face prin declarație pe propria răspundere a celui care solicită ajutorul de deces.

Invoiri

ART. 84



La cererea salariatului se acorda un numar de ore de invoie fara plata sau care pot fi recuperate , in urmatoarele situatii :

- Efectuarea unor analize, tratament medical ;
- Citatie in fata instantei , procuraturii , politiei ;
- Alte situatii , cand salariatul solicita si activitatea unitatii permite acest lucru .

CAP. VII

Alte măsuri de protecție și facilități acordate salariaților

ART. 85

(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI și poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului ori pentru motive care nu țin de persoana salariatului, potrivit legii.

(2) Este interzisă concedierea salariaților 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 sau activitate sindicală, precum și pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

ART. 86

Pentru a preveni sau limita concedierile determinate de motive de natură economică, tehnologică sau structurală ori altele similare angajatorul are obligația de a găsi soluții în reorganizarea activității, excluzând reducerile de personal.

ART. 87

Salariații concediați prin concedieri determinate de motive de natură economică, tehnologică sau structurală ori altele similare sau ca urmare a restructurării, reorganizării, închiderii operaționale parțiale sau totale a activității, privatizare sau lichidare a unității beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de plăți compensatorii sau, după caz, compensații bănești individuale în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile la nivel de unitate – SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI

ART. 88

În cazul în care unitatea SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI este pusă în situația de a efectua reduceri de personal ca urmare a restrângerii activității, restructurării, re tehnologizării și informatizării procesului de producție sau **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 vor fi supuse spre analiză și avizare consiliului de administrație;



c) în cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, conform art. 68 din Codul muncii, 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:

- metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;
- atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

Prin sintagma "timp util" se înțelege:

- la întreprinderile cu un efectiv sub 100 salariați, cu 15 zile înainte de notificarea prevăzută la art. 72 din Codul muncii;
- la întreprinderile cu 101-250 salariați, cu 20 de zile înainte de notificarea prevăzută la art. 72 din Codul muncii;
- la întreprinderile cu peste 251 salariați, cu 30 de zile înainte de notificarea prevăzută la art. 72 din Codul muncii.

În perioada în care au loc consultări, pentru a permite reprezentanților salariaților SC SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să îi furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, datele prevăzute la art. 69 alin. (2), (3) și (4) din Codul muncii.

ART. 89

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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.

(4) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, vor fi luați în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din motive ce nu au legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri de această natură, cu cel puțin 30 de zile înaintea expirării perioadei prevăzute la art. 94 alin. (1) lit. c) din prezentul contract colectiv de muncă.

ART.90

Pentru realizarea obiectivelor de producție, angajatorul va utiliza forța de muncă și dotarea tehnică existente în unitate și numai după epuizarea posibilităților interne va recurge la terțe persoane fizice sau juridice.

ART. 91



În toate cazurile de concediere colectivă angajatorul are obligația de a proceda în primul rând la evaluarea realizării obiectivelor de performanță a salariaților.

Stabilirea ordinii de prioritate la concediere se va face de către angajator cu avizul reprezentanților salariaților, cu respectarea următoarelor criterii:

- a) salariații care cumulează pensia cu salariul;
- b) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare la limită de vârstă;
- c) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare la limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- d) salariații care acceptă voluntar disponibilizarea;
- e) salariații care au fost sancționați disciplinar, fără să fi intervenit radierea disciplinară;
- f) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată, la cererea lor;
- g) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare, la cererea unității;
- h) dacă măsura ar afecta doi soți care lucrează în unitate, este concediat salariatul care are venitul cel mai mic;
- i) persoanele care nu au copii în întreținere;
- j) măsura să afecteze în ultimul rând 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.

Criteriile prevăzute la alin. (2) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.

Salariatul concediat pentru motive care nu țin de persoana sa care a beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională plătit de angajator și a încheiat un act adițional la contractul individual de muncă prin care se obligă să nu inițieze încetarea raportului de muncă pe o anumită perioadă nu este obligat la suportarea cheltuielilor ocazionate de formarea profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită în actul adițional la contractul de muncă.

ART. 92

Angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților salariaților documentele care să îi permită verificarea modului de aplicare a prevederilor art. 97 din prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 93

În cazul concedierii colective efectuate de unitate, determinată de motive de natură economică, tehnologică sau structurală ori altele similare sau ca urmare a reorganizării unității sau, după caz, de vânzare de active, parteneriat public-privat, concesiune, externalizare, predarea gestionării serviciului public, salariații disponibilizați beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului;

ART. 94

În cazul în care, în termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, unitatea își extinde, reia activitatea sau reînființează posturi de natura celor desființate, 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.

În situația prevăzută la alin. (1) angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.



Salariații notificați în acest sens au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

ART. 95

Salariații unității trimiși în delegație în țară sau străinătate vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport, diurna de deplasare , de asigurare și a costurilor de cazare potrivit documentelor prezentate;

Cheltuielile de deplasare a reprezentanților salariaților ai unității care se deplasează în interesul unităților la cererea acestora vor fi suportate de angajator.

ART. 96

În afara concediului legal plătit pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de doi ani, iar în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, părintele salariat poate beneficia de încă un an de concediu fără plată.

Pe perioada în care părintele salariat se află în concediul prevăzut la alin. (1) nu i se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane decât cu contract de muncă pe durată determinată.

ART. 97

În caz de deces al mamei, drepturile ce i s-ar fi cuvenit pentru creșterea copilului până la doi ani se vor acorda tatălui, dacă are copilul în îngrijire.

ART. 98

În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de:

- a) compensația prevăzută la art. 113;
- b) concediul fără plată neutilizat de mamă la data decesului.

ART. 99

Stimulentul de insertie , se acorda parintilor (salariatilor) care-si scurteaza concediul pentru cresterea copilului .Persoanele (salariatii) aflate in concediul pentru cresterea copilului , care vor alege sa revina la serviciu mai repede decat trebuie ,pot solicita acordarea **stimulentului de insertie**. Conform legislatiei in vigoare ,cuantumul lunar al stimulentului este de 50% din cuantumul minim al indemnizatiei aferente concediului pentru cresterea copilului .

Părintele salariat care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani, iar în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu două ore pe zi, fără a-i fi afectate salariul de bază și vechimea în muncă. (se va respecta legislatia in vigoare) .

ART. 100

Prevederile art. 99 referitoare la stimulentul de insertie vor fi aplicate si modificate conform legislatiei in vigoare la momentul respective .



ART. 101

Salariatele gravide, începând din luna a V-a de sarcină, și cele care alăptează nu vor putea fi repartizate la muncă de noapte, în locuri cu condiții deosebite etc.

ART. 102

În contractele colective de muncă la nivel de unități se vor prevedea acțiuni cu caracter social .

ART. 103

La nivel de unitate părțile vor negocia condițiile acordării tichetelor de masă conform legii

CAP. VIII

Formarea profesională și formarea profesională continuă

ART. 104

Prin termenii și expresiile de mai jos, în sensul prezentului Contract Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL HUSI", părțile înțeleg următoarele definiții:

- a) prin termenul de formare profesională - orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate conform legii;
- b) prin termenul de formare profesională continuă - procedura prin care o persoană, având deja o calificare ori o profesie, dobândește noi competențe cognitive și funcționale (deprinderi);

Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, al drepturilor de asociere și al libertăților sindicale convenite între reprezentanții salariaților și angajator SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL HUSI.

Formarea profesionala si formarea profesionala continua cuprind si teme din domeniul relatiilor de munca, convenite intre reprezentantii salariatilor si Angajator.

ART. 105

La încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate – SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL HUSI, pentru partea privind formarea profesională se va ține seama cel puțin de următoarele:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare; adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către reprezentanții salariaților și angajator – SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL HUSI ; cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de către unități;
- c) în cazul în care unitatea - SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL HUSI urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta reprezentanții salariaților cu cel puțin 2 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;



d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, angajatorul va analiza cererea împreună cu reprezentanții salariaților, rămânând la aprecierea angajatorului dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului;

Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

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

La stabilirea programelor de formare profesională, angajatorul SC SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL HUSI și reprezentanții salariaților vor adopta măsurile necesare pentru încurajarea și înlesnirea participării femeilor la acestea.

CAP. IX

Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților

ART. 106

Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele, libertatea de opinie.

Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială față de reprezentanții salariaților din unitate.

ART. 107

AGA are obligația de a invita, în scris, reprezentantul salariaților să participe la ședințele sale, în condițiile prevăzute de lege. Participarea acestora are statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot. Opiniile reprezentanților salariaților vor fi consemnate în procesul-verbal de ședință.

Înștiințarea reprezentanților salariaților se va face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință.

ART. 108

Pentru punerea în aplicare a dispozițiilor art. 30 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, angajatorul va pune la dispoziția reprezentantului salariaților ori va asigura acestuia accesul la informațiile și documentele necesare, reprezentanții salariaților având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

ART. 109

Este interzis angajatorilor condiționarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleși în organele de conducere ale salariaților salariaților, precum și desfacerea contractului individual de muncă al salariaților pentru motive care privesc activitatea reprezentanților societății.

ART. 110

Angajatorul – SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL HUSI nu va angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau



desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict. obligă să respecte drepturile prevăzute de legislația muncii în vigoare, în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate

ART. 111

Angajatorul SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL HUSI și reprezentantii salariaților își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

ART. 112

Reprezentantii salariaților vor recunoaște dreptul angajatorului SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL HUSI de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii unității sau instituției, de a stabili normele de disciplină a muncii, cu avizul reprezentanților salariaților, precum și cele de disciplină tehnologică.

Angajatorii și reprezentantii salariaților se recunosc ca **parteneri sociali permanenți**.

Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unități, cu respectarea prevederilor legii, ale contractelor colective de muncă, ale regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților și membrilor de sindicat.

Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, vor fi stabilite proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.

Definiția hărțuirii sexuale este cea reglementată de lege.

Plângerile salariaților în justiție nu pot constitui motiv de desfacere a contractului individual de muncă.

CAP.X **Obligatiile Partilor**

ART.113

Angajatorul se obliga:

1. Sa asigure toate conditiile pentru functionarea unitatii in conditii de rentabilitate, pe intreaga durata a prezentului contract;
2. Sa impuna respectarea disciplinei tehnologice, organizatorice, financiar – contabile si a normelor de protectie si igiena a muncii;
3. Sa nu angajeze salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict. Se obligă să respecte drepturile prevăzute de legislația muncii în vigoare, în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate,
4. Sa comunice in timp util hotararile sale privind toate problemele importante din domeniul relatiilor de munca;



ART.114

Salariatii au urmatoarele obligatii ;

1. Sa-si insuseasca si sa respecte regulile , regulamentele si instructiunile stabilite conform legii , care le reglementeaza activitatea in cadrul unitatii , aduse la cunostinta lor prin grija angajatorului ;
2. Sa foloseasca materialele si dotarea unitatii numai pentru activitati legate de obiectul muncii sau activitatea de salariat ;
3. Sa nu pretinda sau sa nu primeasca de la colegii de munca , de la subalterni , superiori sau persoane straine avantaje materiale pentru exercitarea atributiilor sale de serviciu sau favorizarea rezolvarii unor servicii ;
4. Sa intervina responsabil in cazul unor avarii sau accidente tehnice sau umane , iar in situatia de calamitati natural sa se deplaseze din proprie initiative la sediul unitatii pentru a contribui la salvarea si refacerea patrimoniului ;
5. Sa dea relatii (in scris) , la solicitarea angajatorului , daca este in cunostinta de cauza, in vederea efectuarii cercetarilor prealabile privind accidente de munca si abateri disciplinare
6. Sa anunte sefii ierarhici imediat ce au luat la cunostinta de producerea unui accident , pastrand , pe cat posibil , intact starea de fapt in care s-a produs ;
7. Sa foloseasca concediile de boala sau incapacitate temporar de munca conform prescriptiilor medicului ;
8. Sa nu lase fara supraveghere utilajele si instalatiile in functiune ;
9. Sa nu deterioreze sa nu degradeze sau sa nu descompleteze , din neglijenta sau in mod voit , mijloace de productie , instalatii si dotari ;
10. Sa respecte procesul tehnologic stabilit ;
11. Sa mentina ordinea si curatenia la locul de munca si in incinta unitatii ;
12. Sa respecte masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate ;
13. Sa pastreze secretul de serviciu .

Art.115

CONDUCEREA SOCIETATII, întreg personalul cu funcție de conducere sau coordonare, trebuie să respecte personalitatea și demnitatea salariaților subordonați.

a) Aplicarea sancțiunilor este de competență exclusivă a CONDUCERII SOCIETATII.

Sanctiunile vor fi aplicate de regula progresiv, fac exceptie de la regula faptele considerate deosebit de grave, aducatoare de prejudicii importante societății, precum și cele comise în mod deliberat. CONDUCEREA nu poate aplica mai multe sancțiuni pentru aceeași faptă.

b) Pentru nerespectarea clauzelor prezentului CCM, ale CIM și ale regulamentelor de ordine interioară al S.C. PARCURI VERZI & URBAN TRANS S.R.L., salariaților li se pot aplica următoarele sancțiuni:



- a) avertisment;
- b) pierderea temporară a unor drepturi salariale;
- c) retrogradarea temporară din funcție;
- d) desfacerea disciplinară a CIM

Pierderea temporară a unor drepturi salariale se poate aplica pentru perioade de timp variind între o lună și trei luni, conform art.100 din Codul Muncii, retrogradarea din funcție se poate face o perioadă maximă de 3 luni.

c) Sancțiunile își pierd efectul dacă timp de 6 luni SALARIATUL nu a mai comis alte fapte sancționabile.

d) În cazul absentării din diverse motive, SALARIATUL este obligat să anunțe în aceeași zi cel mai târziu până la încheierea programului sau normal de lucru, șeful compartimentului în care își desfășoară activitatea. La prezentarea unui certificat medical, CONDUCEREA poate verifica temeinicia acestuia prin personal calificat.

e) SALARIATUL este considerat absent nemotivat atunci când nu a respectat procedura convenită prin articolul precedent, nu produce probe valabile asupra motivării absenței sau nu obține avizul șefului direct. În situația absentării nemotivate SALARIATUL poate fi sancționat astfel:

- a) pentru absența nemotivată, fără prejudicii evidente aduse unității pe durata unui program normal de lucru - avertisment;
- b) pentru absența nemotivată, cu prejudicii evidente aduse unității pe durata maximă a unui program zilnic – reducerea drepturilor salariale;
- c) pentru absențe nemotivate între o zi și trei zile - reducerea drepturilor salariale;
- d) pentru absențe, mai mult de trei zile, indiferent de consecințe – desfacerea CIM.

Timpul absent nemotivat nu se plătește, afectând în mod proporțional și sporurile cuvenite.

Absențele nemotivate sunt cumulative într-o lună calendaristică.

Absentarea nemotivată în două luni calendaristice, indiferent de consecințe, poate duce la concediere.

CAP. XI

Dispoziții finale

ART. 116

În Contractele individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a contractelor colective de muncă, nu se pot prevedea clauze contrare celor din contractele colective de muncă la nivel de unitati sau care sa stabileasca drepturi sub limitele considerate minime. vor fi puse de acord cu prevederile acestora din urmă.



Art.117

Prezentul contract este valabil pe o durată de 2 ani de la data înregistrării. Dacă nici una din PĂRȚI nu denunță CCM cu cel puțin 30 de zile înainte de perioada pentru care a fost încheiat acesta se prelungește automat pentru încă o perioadă de 1 an.

CCM poate fi denunțat cu un preaviz de 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat.

ART. 118

În toate situațiile de reorganizare sau, după caz, de privatizare a unităților sau instituțiilor, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivelul SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL HUSI se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

ART. 119

Prezentul Contract Colectiv de Muncă (incheiat in 3 exemplare semnate in original) produce efecte incepand cu data inregistrarii lui de catre una din parti, in conditiile prevazute din Legea nr. 62/2011 a dialogului social.

REPREZENTANTUL

S.C. PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI

Ing. ROTARU TEODOR



REPREZENTANTII SALARIATILOR

Ec.DUMASCU MADALINA
Ing. GRIGORAS LIVIU
Ref res umane GIRTU LUMINITA



ANEXA 1

la Contractul Colectiv de Muncă la
SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL – HUSI

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat sub nr. în registrul general de evidență a salariaților

A. Părțile contractului

Angajator - Persoana juridică/fizică **SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL HUSI**, cu sediul/domiciliul în HUSI, STR.1 DECEMBRIE, CORP B, NR.9, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din VASLUI, sub numărul J37/152/2011 cod fiscal 28323214., telefon, reprezentată legal prin ing.ROTARU TEODOR, în calitate de ADMINISTRATOR,

și

salariatul/salariața – domnul/doamna, domiciliat(ă) în localitatea,STR....., nr. , bl.....,sc, et... ,ap....., județul, posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului CI seria, nr....., eliberat/eliberată de la data de, CNP autorizație de munca/permis ședere in scop de munca seria nr. din data.....,

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



B. Obiectul contractului: ANGAJARE

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariați urmând să înceapă activitatea la data de

b) determinată, de 6 luni, pe perioada cuprinsă între data deși data

Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la **Loc de munca organizat al angajatorului**

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:.....

E. Felul muncii

Funcția/meseria/ COR - conform Clasificării Ocupațiilor din România;

F. Atribuțiile postului

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

F¹. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

1. Cunoștințe și experiența profesională
2. Promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului.
3. Calitatea lucrărilor executate și activităților desfășurate
4. Asumarea responsabilităților
5. Utilizarea eficientă a timpului de lucru

Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în condiții grele, vătămătoare sau periculoase, potrivit Legii nr. 31/1991
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/20100 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare

H. Durata muncii:

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de..... ore/zi ,.....ore/săptămână.
 - a). Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează :
 - b). Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
2. O fracțiune de normă de ore/zi , ore/săptămână
 - a). Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: **ore/zi (ore zi/ore noapte);**



b). Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

c). Nu se vor efectua ore suplimentare cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salarizare:

1. Salariul de bază lunar brut: lei;

2. Alte elemente constitutive:

a). sporuri

b). indemnizații

b¹). Prestații suplimentare în bani

b²). Modalitatea prestațiilor suplimentare în natura

c). alte adaosuri.....;

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt ale lunii

K. Drepturi și obligații ale părților privind sănătatea și securitatea în muncă:

a). echipament individual de protecțieda.....;

b). echipament individual de lucruda.....;

c). Materiale igienico-sanitareda.....;

d). alimentație de protecție

e). alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncăda.....

L. Alte clauze:

a). perioada de proba este de 15 zile lucrătoare ;

b). perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;

c). perioada de preaviz în cazul demisiei este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare sau Contractului colectiv de muncă aplicabil;



d). în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art.18 alin.(1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

e). alte clauze.

Clauză de confidențialitate în domeniul protecției datelor cu caracter personal:

În condițiile art. 13 al Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul General privind protecția datelor) , vă aducem la cunoștință următoarele:

- Datele dumneavoastră personale sunt prelucrate în scopul/scopurile: angajării și derulării raporturilor de muncă, securității și sănătății în munca, situațiilor de urgență, protecției mediului, medicina muncii, contabilitate-salariizare, ISCIR-RSVTI, transport organizat de firma, paza și protecție a societății, în temeiul art. 6 alin. (1) lit. b,c din Regulamentul (UE) 2016/676 (respectiv, prelucrarea este necesară pentru executarea unui contract la care persoana vizată este parte sau pentru a face demersuri la cererea unei persoane vizate înainte de încheierea unui contract; prelucrarea este necesară în vederea îndeplinirii unei obligații legale ce revine operatorului). Furnizarea datelor personale precum nume, prenume, adresă, cod numeric personal, data și locul nașterii, serie și număr act de identitate, telefon, e-mail, venit, imagine, semnatura, adresa e-mail, date medicale, date privind cazierul judiciar, cetățenia, starea civilă reprezintă o obligație legală/contractuală sau o obligație necesară pentru încheierea unui contract, astfel că furnizarea acestor informații este obligatorie, iar nerespectarea ei atrage imposibilitatea încheierii unui contract individual de muncă.
- Datele dumneavoastră cu caracter personal pot fi transmise următorilor destinatari:
 - Societăți comerciale autorizate a presta activități în domeniul SSM, S.U., MEDICINA MUNCII, RESURSE UMANE, SALARIZARE-CONTABILITATE, ISCIR-RSVTI, PROTECȚIA MEDIULUI, PAZA, TRANSPORT, cu care firma noastră are încheiat un contract de prestări servicii
 - REGISTRUL GENERAL DE EVIDENȚA AL SALARIAȚILOR (REGES), prin aplicația REVISAL
 - Autorități publice, la solicitarea acestora
 - Organe de control, la solicitarea acestora
 - Organe fiscale/organe judiciare
 - Executori judecătorești, la solicitarea acestora
 - Instituțiilor bancare, la solicitarea acestora
- Datele personale ale dumneavoastră vor fi/nu vor fi transmise către o țară terță sau organizație internațională.
- Perioada pentru care vor fi stocate datele cu caracter personal este: fișele SSM, PSI și fișele de aptitudine eliberate de către serviciile de medicina muncii, pe perioada derulării raporturilor de muncă, evidențele REVISAL și cele financiar-contabile conform dispozițiilor legale în materie.

În raport cu operatorul și în ceea ce privește datele personale furnizate, aveți următoarele drepturi:



41

- Dreptul de a obtine din partea operatorului o confirmare ca se prelucreaza sau nu datele dumneavoastra personale
- Dreptul de acces la urmatoarele informatii: scopurile prelucrării; categoriile de date cu caracter personal vizate; destinatarii sau categoriile de destinatari cărora datele cu caracter personal le-au fost sau urmează să le fie divulgate; acolo unde este posibil, perioada pentru care se preconizeaza ca vor fi stocate datele cu caracter personal sau dacă acest lucru nu este posibil, criteriile utilizate pentru a stabili această perioadă;
- Dreptul de a solicita operatorului rectificarea sau stergerea datelor ori restrictionarea prelucrării datelor cu caracter personal
- Dreptul de a se opune prelucrării;
- Dreptul de a depune o plângere în fata autorității de supraveghere; în cazul în care datele cu caracter personal nu sunt colectate de la persoana vizată, orice informații disponibile privind sursa acestora; existența unui proces decizional automatizat incluzând crearea de profiluri, precum și informații pertinente privind logica utilizată și privind importanța și consecințele preconizate ale unei astfel de prelucrări;
- Dreptul la rectificarea datelor inexacte;
- Dreptul la stergerea datelor sau „dreptul de a fi uitat”;
- Dreptul la restrictionarea prelucrării in cazurile următoare: când contestați exactitatea datelor (restrictionarea prelucrării va dura o perioada ce ii permite operatorului sa verifice exactitatea datelor); când prelucrarea este ilegala, iar dumneavoastră va opuneti stergerii datelor, solicitând în schimb restricționarea utilizării lor; când operatorul nu mai are nevoie de datele cu caracter personal în scopul prelucrării, dar dumneavoastră le solicitați pentru exercitarea unui drept în instanță;
- Dreptul de a primi datele cu caracter personal si de a le transmite unui alt operator sau „dreptul la portabilitatea datelor”;
- Dreptul de a va opune prelucrării necesare pentru indeplinirea unei sarcini ce servește unui interes public sau care rezultă din exercitarea autorității publice cu care este investit operatorul sau prelucrării necesare în scopul intereselor legitime urmărite de operator sau de o terță parte, precum și creării se profiluri pe baza acestor dispozitii;
- Dreptul de a nu face obiectul unei decizii bazate exclusiv pe prelucrarea automată, inclusiv crearea de profiluri, cu excepția cazurilor în care o astfel de prelucrare este necesară pentru încheierea sau executarea unui contract, când este autorizată de dreptul Uniunii sau de dreptul intern sau când există consimțământul persoanei vizate;
- Dreptul de a va retrage consimțământul în orice moment, pentru situația în care se prelucrează date în temeiul consimțământului expres (conform art. 6 alin. 1 lit. a din Regulamentului UE 2016/679) precum și în situația în care se prelucrează date cu caracter personal care dezvăluie originea rasială sau etnică, opiniile politice, confesiunea religioasă sau convingerile filozofice sau apartenența la syndicate și prelucrarea de date genetice, de date biometrice pentru identificarea unică a unei persoane fizice, de date privind sănătatea sau date privind viața sexuală sau orientarea sexuală, când prelucrarea acestor date se realizează în baza consimțământului explicit;
- Dreptul de a depune o plângere în fața unei autorități de supraveghere.



- Salariatul are obligația de a păstra confidențialitatea asupra datelor personale ale angajaților societății pe care le prelucrează sau la care are acces pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, pe termen nelimitat.
- Salariatul POATE beneficia de decontarea transportului la și de la locul de muncă pentru zilele lucrate conform pontajului în baza biletelor de călătorie, legitimațiilor de călătorie, abonamentelor, în conformitate cu deciziile emise în acest sens de către angajator;
- Salariatul POATE beneficia de cadouri în bani și sau în natură, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, cu ocazia zilei de 8 martie, conform deciziilor emise în acest sens de către angajator;
- Salariatul POATE beneficia de concediu fără plată pentru interes personal de maximum 60 zile lucrătoare, cu suspendarea contractului individual de muncă.

M. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la acces la formare profesională.

g) dreptul la concediu de acomodare cu durata de maximum un an (în cazul procedurii adopției) – conform prevederilor Codului Muncii (cu modificările și completările ulterioare).

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:



A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials and a surname.

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.
- d) să stabilească obiectivele de performanță individuală a salariatului;

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

a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;

a¹) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;

e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat sub din la Inspectoratul Teritorial de Muncă a județului/municipiului VASLUI /Ministerul Muncii și Solidarității sociale.

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

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

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de către instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,

Ing.ROTARU TEODOR



44

Salariat,

Semnatura.....

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized letters, written over the line for the employee's signature.

Data

Pe data prezentul contract încetează în temeiul art....., al., lit..... din Legea nr. 53-2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator
Ing. Rotaru Eodor



Am primit un exemplar,

Nume și prenume

Semnatura..... Data

