HUSI,VASLUI,ROMANIA ,STR.1DECEMBRIE , 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.

2024-2026

Scanat cu CamScanner

Contract colectiv de muncă la nivelul unitatii

SC PARCURI VERZI&URBAN TRANS SRL HUSI –pe anii 2024-2026

PĂRŢILE CONTRACTANTE

Având în vedere procesele–verbale încheiate în urma desfăşurării lucrărilor şedinţelor de negociere a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate **SC PARCURI VERZI&URBAN TRANS SRL -HUSI pe anii 2024-2026**,în temeiul dispoziţiilor art. 41 alin. (5) din Constituţia României, ale art. 229–230 din Legea nr.53/2003(republicată) privind Codul muncii, ale art. 95–119 din Legea nr. 367/2022 a dialogului social şi cele ale actelor normative conexe din domeniul legislaţiei muncii,noi, părţile:

A) Angajator SC PARCURI VERZI&URBAN TRANS SRL HUSI,cu sediul in mun. Husi,str. 1 Decembrie,nr.9,corp B,CUI:28323214,inregistrat la R.C. sub nr. J37/152/2011,reprezentata prin Administrator ing. Rotaru Teodor,

B) Salariaţii, reprezentanţii salariaţilor:de comun acord am hotărât să încheiem prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivelul unitatii SC PARCURI VERZI7URBAN TRANS SRL HUSI pe anii 2024-2026 cu respectarea următoarelor clauze:

PREAMBUL

Părţile contractante recunosc şi acceptă că sunt egale şi libere în negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul unităţi SC PARCURI VERZI&URBAN TRANS SRL HUSI şi se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Angajatorul recunoaşte libera exercitare a dreptului reprezentantilor salariatilor, conform convenţiilor internaţionale pe care România le-a rectificat, Constituţiei şi legislaţiei naţionale în vigoare.

Părţile acestui contract se angajează ferm să respecte următoarele principii:

a) cooperarea reciprocă în domeniul relaţiilor de muncă şi al protecţiei sociale şi economice.
b) promovarea parteneriatelor sociale şi a negocierilor colective.
c) rezolvarea pe cale amiabilă a conflictelor de muncă.
d) promovarea libertăţii de exprimare şi informare.

Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal stabilirea drepturilor minime garantate salariaţilor, promovarea unor relaţii de muncă echitabile, de natură să asigure protecţia socială a salariaţilor, desfăşurarea corespunzătoare a activităţii în unitate, eliminarea conflictelor de muncă şi preîntâmpinarea grevelor precum şi obligaţiile corelative cu privire la:

a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă;
b) condiţiile de muncă şi protecţia muncii;

Scanat cu CamScanner

c) salarizarea şi alte drepturi salariale;
d) timpul de muncă şi timpul de odihnă;
e) alte măsuri de protecţie socială a salariaţilor;
f) formarea şi perfecţionarea profesională;
g) drepturile si obligatiile salariatilor.

Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte pentru toţi salariaţii actuali şi pentru cei nou angajaţi.
În situaţia în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul Contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor completa prevederile prezentului contract.

CAPITOLUL I

DISPOZIŢII GENERALE

Art.1. – Părţile contractante recunosc şi acceptă pe deplin că sunt egale şi libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate şi se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.
Art. 2. – (1) Prezentul Contract Colectiv de muncă se încheie pe o perioada de 2 ani .
Art. 3. – (1) Orice solicitare de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.
(2) Cererea de modificare se aduce la cunoştinţă, în scris, celeilalte părţi, cu cel puţin 60 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.
(3) Cererile de modificare a contractului vor fi depuse de către reprezentaţii salariaţilor la angajator.
(4) Modificările aduse contractului se comunică, în scris, organului la care se păstrează şi devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenţiei părţilor.
Modificările aduse contractului produc efecte numai pentru viitor. Modificările contractului colectiv de muncă asupra cărora părţile au convenit vor face obiectul unui act adiţional care va fi aprobat de către părţile contractante şi care va produce efecte de la momentul înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bucureşti.
(5) Părţile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât şi în cazul denunţării contractului, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaţilor şi să nu declanşeze greve.
Art. 4. – Suspendarea şi încetarea contractului au loc potrivit legii.
Art. 5. – (1) Drepturile salariaţilor prevăzute în prezentul contract nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili potrivit prevederilor legale.
(2) În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul contract intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.
Art. 6. – (1) Părţile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unitate cu respectarea prevederilor legii, a contractului privind raporturile de muncă, a regulamentului de ordine interioară, precum şi a drepturilor şi intereselor salariaţilor.
(2) La angajare şi la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de şanse şi tratament pentru toţi salariaţii, fără discriminări directe sau indirecte, discriminare prin asociere, hărţuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetăţenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică

Scanat cu CamScanner

gioasă, infectare cu HIV, opţiune politică, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă
vitate sindicală, apartenenţă la o categorie defavorizată, sau orice alt criteriu care are ca scop
ct restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor decurgând
tractele privind raporturile de munca.
ce tratament mai puţin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat
fectuat concediul pentru creşterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că
ercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare în sensul Legii
/2002(O.U.G. nr. 57/2022).
– Părţile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract să nu promoveze şi să nu
proiecte ce decurg din contract, oricare ar fi nivelul la care acestea s–au încheiat.
. – În scopul salarizării şi acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract, unitatea
e demersuri pentru a asigura fondurile necesare, precum şi în vederea modificării ulterioare a
ia.
. – Modificările aduse contractului produc aceleaşi efecte ca şi contractul, de la data
strării.
10. – (1) Aplicarea prevederilor contractului se face potrivit prevederilor legale în vigoare.
acă nu se realizează consensul, părţile se pot adresa instanţelor judecătoreşti.
11. – Prevederile prezentului contract la nivel de unitate sunt minime şi obligatorii pentru
ator.
12. – (1) Pentru soluţionarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării
ederilor prezentului contract părţile se vor adresa reprezentanţilor salariaţilor, aleşi la nivel de
ate.
Angajatorul şi reprezentanţii angajaţilor semnatari ai prezentului contract sunt obligaţi să se
ulte şi să se informeze reciproc în toate situaţiile referitoare la relaţiile de muncă.
. 13. – Declanşarea procedurii prevăzute la art. 12 nu constituie un impediment pentru sesizarea
ectoratului teritorial de muncă din judeţul în care îşi desfăşoară activitatea angajaţii/lucrătorii
ăţii(art. 130 lit. a) din Legea nr. 367/2022).
. 14. – (1) La cererea uneia dintre părţile semnatare, în cazul apariţiei unor modificări
slative, părţile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.
La cererea uneia dintre părţile semnatare, în cazul apariţiei unor drepturi şi obligaţii
limentare ale salariaţilor, prezentul contract va fi pus în concordanţă cu modificările survenite în
islaţia în vigoare.

APITOLUL II
IMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE REPAUS

rt.15. – Timpul de lucru reprezintă timpul pe care salariatul îl foloseşte pentru îndeplinirea
rcinilor de muncă.
rt. 16. – Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.
rt. 17. – (1) Orele prestate, din dispoziţia conducătorului unităţii sau a şefului compartimentului,
este programul stabilit de unitate sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare
unt ore suplimentare.
2) În anul 2024, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către
personalul încadrat în funcţii de execuţie sau de conducere, precum şi munca prestată în zilele de
epaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările
în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se vor compensa cu timp liber

Scanat cu CamScanner

orespunzător, în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii al României, epublicată şi cu alte acte normative aplicabile în domeniu.
Sau
3) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul de 90 de zile, în una următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia. Sporul pentru munca suplimentară nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.
4) Salariaţii pot fi chemaţi să presteze, în condiţii deosebite, ore suplimentare, durata maximă a orelor suplimentare neputând să depăşească 8 ore pe săptămână şi 32 de ore pe luna.
Art. 18. – (1) Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul intern, conform prevederilor legale.
2) Pauza de masă este de 30 minute şi se acordă zilnic fiecărui salariat, fară prelungirea timpului de lucru.
3) Tinerii în varstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puţin 30 de minute în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore şi jumătate.
4) Salariaţii pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Angajatorul va analiza cererea şi va aproba aceasta în funcţie de posibilităţi.
5) Munca la domiciliu şi telemunca se bazează pe acordul de voinţă al părţilor şi se prevede în mod expres în contractul individual de muncă odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou-angajat sau prin act adiţional la contractul individual de muncă existent.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPŢII

Art. 19. – (1) Se consideră muncă desfăşurată în timpul nopţii, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22:00 – 6:00.
(2) Pentru orele lucrate în acest interval salariaţii beneficiază de un spor pentru munca prestată în timpul nopţii de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puţin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru sau cel puţin 30% din timpul său lunar de lucru.
Art. 20. – Pentru persoanele al căror program de lucru se desfăşoară pe timpul nopţii, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază şi a vechimii în muncă.
Art. 21. – (1) Salariaţii care urmează să desfăşoare cel puţin 3 ore de muncă de noapte sunt supuşi unui examen medical gratuit înainte de începerea activităţii şi după aceea periodic.
(2) Salariaţii care desfăşoară muncă de noapte şi au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuţi la o muncă de zi pentru care sunt apţi.
(3) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani, femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

CONCEDII ŞI ZILE LIBERE

Art. 22. – (1) Se consideră sărbători legale şi sunt zile de repaus următoarele:
- 1 şi 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paştelui;

Scanat cu CamScanner

- prima şi a doua zi de Paşti;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima şi a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima şi a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

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

(3) Zilele libere pentru persoanele aparţinând cultelor religioase legale, altele decât cele creştine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

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

Art. 23. – (1) Salariaţii au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă, plătit,durata efectiva ce se stabileste in contractul indiviaual de munca,cu respectrea legii si se acorda proportional cu activitatea prestata intr-un an calendaristic.

(2) Orice convenţie prin care se renunţă total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

(3) Concediul de odihnă poate fi efectuat în tranşe, din care una de minimum 10 zile.
Cealaltă parte va trebui acordată şi luată până la sfârşitul anului în curs. La solicitarea motivată a salariatului, se pot acorda fracţiuni neîntrerupte mai mici de 10 zile lucrătoare.

(4) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parţial concediul de odihnă la care avea dreptul în anul calendaristic, cu acordul persoanei în cauză, unitatea este obligată să acorde concediul de odihnă neefectuat, într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui îi care acesta s-a aflat în concediu medica sau concediu creştere copil.

(5) Concediul de odihnă poate fi întrerupt şi/sau reprogramat dacă, pe perioada efectuării acestuia intervine una dintre următoarele situaţii:

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

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

c) când prezenţa salariatului la serviciu este cerută de conducerea unitatăţii;

d) în cazul în care salariatul solicită acest lucru şi interesele serviciului o permit.

(6) Salariaţii detaşaţi la alte unităţi beneficiază de concediu de odihnă şi de drepturile aferente concediului de odihnă aplicabile conform legislaţiei în vigoare la unitatea unde sunt detaşaţi cu respectarea drepturilor mai favorabile.

Art. 24. – (1) Salariaţii care au lipsit de la serviciu întregul an calendaristic, fiind în concediu medical beneficiază integral de concediul de odihnă în timp ce salariaţii care beneficiază de concediu fără plată au dreptul la concediul de odihnă proporţional cu timpul efectiv lucrat.

(2) În cazul în care perioadele de concedii fără plată, însumate, au fost de 12 luni sau mai mari şi s–au întins pe 2 sau mai mulţi ani calendaristici consecutivi, salariaţii au dreptul la un singur concediu de odihnă, acordat în anul reînceperii activităţii, în măsura în care nu a fost efectuat în anul în care s–a ivit lipsa de la serviciu.

Scanat cu CamScanner

Art. 25. – Salariatul chemat în scris din concediu de conducerea unitatăţii are dreptul la o compensaţie care constă din:
a) plata transportului dus–întors din localitatea unde se află în concediu;
b) despăgubiri datorate pentru cheltuielile făcute de salariat, dacă acesta se află la odihnă sau tratament, pe bază de documente;
c) timpul consumat cu deplasarea dus–întors, dar nu mai mult de 2 zile, se consideră timp lucrat şi se adaugă la concediul de odihnă plătit.
Art. 26. – În cazul în care ambii soţi lucrează în aceeaşi unitate, au dreptul la programarea în concediu în aceeaşi perioadă.
Art. 27. – În cazul în care salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într–o staţiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programare, cu obligaţia de a anunţa şeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu.
Art. 28. – În afara concediului de odihnă, salariaţii au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situaţii, după cum urmează:
a) decesul soţului/soţiei, copilului, părinţilor, socrilor – 3 zile lucrătoare;
b) decesul bunicilor, fraţilor, surorilor – o zi lucrătoare;
c) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
d) căsătoria unui copil al salariatului – 2 zile lucrătoare;
e) naşterea/adopţia unui copil – 10 zile lucrătoare + 5 zile dacă a urmat un curs de puericultureă;
f) chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) – 1 zi lucrătoare, conform legii;
g) donatorii de sânge – conform legii;
h) la schimbarea locului de muncă, cu schimbarea domiciliului în altă localitate – 5 zile lucrătoare;
i) control medical anual – 1 zi lucrătoare;
j) concediu de îngrijitor – 5 zile pe an;
k) absenţa de la locul de muncă în situaţii neprevăzute – 10 zile lucrătoare pe an.

CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

Art. 29. – (1) Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, a căror durata însumată nu poate depăşi 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situaţii personale:
a) susţinerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituţiile de învăţământ superior, curs seral sau fără frecvenţă, a examenelor de an universitar, cât şi a examenului de diplomă, pentru salariaţii care urmează o formă de învăţământ superior, curs seral sau fără frecvenţă;
b) susţinerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaţilor care nu beneficiază de burse de doctorat;
c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.
(2) Salariaţii au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situaţii:
a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât şi tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleaşi motive, de concediu fără plată;
b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă, precum şi pentru însoţirea soţului sau, după caz, a soţiei ori a unei rude apropiate – copil, frate, soră, părinte, pe

Scanat cu CamScanner

timpul cât aceştia se află la tratament în străinătate –, în ambele situaţii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătăţii.
(3) Concediile fără plată pot fi acordate şi pentru interese personale, altele decât cele prevăzute anterior, pe o durată stabilita prin acordul partilor.

ÎNVOIRI

Art. 30. – (1) La cererea salariatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi, cu recuperare, în următoarele situaţii:
a) efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
b) citaţii în faţa organelor de cercetare penală sau judecătoreşti;
c) alte situaţii când salariatul solicită şi activitatea unităţii permite.
(2) În caz de nerecuperare, salariatul se plăteşte pentru timpul efectiv lucrat.

CAPITOLUL III

SALARII DE BAZĂ, SPORURI, PREMII ŞI ALTE DREPTURI BĂNEŞTI

Art. 31. – (1) Drepturile salariale se acordă potrivit legislaţiei în vigoare.
(2) Pentru munca prestată, angajaţii au dreptul la un salariu de bază care se stabileşte în functie de vechimea în muncă precum şi de rezultatele obţinute la evaluarea performanţelor profesionale.
(3) Plata salariilor se face lunar în data de **04** ale lunii.
(4) Salariile angajaţilor se stabilesc prin negociere individuală.
(5) Salariaţii cu funcţii de conducere vor beneficia de indemnizaţii de conducere aşa cum s-a negociat.
(6) La salariul stabilit se vor aplica toate indexările şi compensările stabilite prin legi, ordonanţe sau prin hotărâri ale Guvernului României.
Art. 32. (1) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile şi alte adaosuri la acesta.
(2) Alte venituri: - salariatii vor beneficia de tichete de masa , tichete cadou (cadouri in bani cu ocazia sarbatorilor de Paste si Craciun)si de cresa acordate conform prevederilor legale si bugetare intelegerii partilor (conform legislatiei in vigoare).
Art. 33. – Toate drepturile băneşti ale salariaţilor se plătesc înaintea oricăror obligaţii financiare ale unităţii.
Art. 34. – (1) Unitatea va elibera, la cerererea salariaţilor, un document care sa ateste activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi în specialitate, copii ale documentelor existente în dosarul personal, în termen de 15 zile lucrătoare de la data solicitării.
(2) Documentele sunt eliberate în copie certificată pentru conformitate cu originalul de către reprezentantul legal al angajatorului sau de persoana împuternicită de angajator.
(3) La încetarea activităţii salariatului, angajatorul are obligaţia să îi elibereze acestuia o adeverinţă care să ateste activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii,salariul, vechimea în muncă şi în specialitate, precum şi un extras din registru datat şi certificat pentru conformitate, sau o adeverinţă care să ateste activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă şi în specialitate, astfel cum rezultă din registru şi din dosarul personal.

Scanat cu CamScanner

CAPITOLUL IV

PERFECŢIONAREA PROFESIONALĂ A SALARIAŢILOR

Art. 35. – Părţile convin asupra necesităţii perfecţionării profesionale a tuturor categoriilor de salariaţi.
Art.36. – Perfecţionarea profesională a salariaţilor se realizează în condiţiile legii, în baza unui plan anual de perfecţionare profesională.
Art. 37. – Salariaţii care au încheiat acorduri/angajamente de plată în vederea formării profesionale, vor putea fi obligaţi să suporte contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecţionare, în condiţiile prevăzute de lege astfel cum părţile au negociat în actul adiţional la contractul individual de muncă.

CAPITOLUL V

ÎNDATORIRILE SALARIAŢILOR

Art. 38. – Salariaţii sunt obligaţi să–şi desfăşoare activitatea cu profesionalism, imparţialitate şi în conformitate cu legea, îndatoririle de serviciu, în scopul realizării obiectivelor unitatăţii şi rezolvării problemelor.
Art. 39. – Salariaţii sunt obligaţi să–şi îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine şi în mod conştiincios atribuţiile ce le revin din funcţia pe care o deţin, precum şi atribuţiile ce le sunt delegate şi să se abţină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii unitatăţii.
Art. 40. – Salariaţii au obligaţia ca în exercitarea atribuţiilor ce le revin să se abţină de la exprimarea sau manifestarea opiniilor politice care nu trebuie să influenţeze în nici un mod imparţialitatea lor în exercitarea atribuţiilor ce le revin.
Art. 41. – (1) Orice angajat indiferent de funcţia pe care o ocupă, răspunde de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredinţate, conform fişei postului.
(2) Salariatul are dreptul să refuze în scris şi motivat îndeplinirea dispoziţiilor primite de la superiorul ierarhic dacă le consideră ilegale.
(3) Dacă cel care a emis dispoziţia o formulează în scris, salariatul este obligat să o execute, cu excepţia cazului în care aceasta este vădit ilegală. Salariatul are îndatorirea să aducă la cunoştinţa superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziţia, astfel de situaţii.
Art. 42. – Salariaţii au obligaţia să păstreze confidenţialitatea în legătură cu faptele, informaţiile sau documentele de care iau cunoştinţă în exercitarea funcţiei.

CAPITOLUL VI

CONDIŢIILE DE MUNCĂ, PROTECŢIA MUNCII ŞI PROTECŢIA SOCIALĂ

Art. 43. – Părţile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituţionalizat prin legislaţia în vigoare, având drept scop ameliorarea permanentă a condiţiilor de muncă.
Art. 44. – Conducerea unităţii are obligaţia să asigure o structură organizatorică raţională, repartizarea tuturor salariaţilor pe locuri de muncă cu precizarea atribuţiilor şi răspunderilor lor, precum şi exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către

Scanat cu CamScanner

salariaţi. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte şi specialitatea necesară postului, potrivit organigramei.

Art. 45. – (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariaţi, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atribuţii, stabilite prin fişa postului, potrivit specificului activităţii fiecăruia. Activitatea de normare a muncii se desfăşoară ca un proces continuu, în permanentă concordanţă cu schimbările ce au loc în organizarea şi nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) Fişa postului pentru fiecare angajat se întocmeşte de şeful ierarhic, potrivit reglementărilor legale.

(3) Normele de muncă (exprimate în sfere de atribuţii şi sarcini) vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual şi o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaţilor. Conducerea unităţii va asigura condiţiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(4) În toate cazurile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condiţiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de conducerea unitatăţii, cât şi de reprezentanţii salariaţilor. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază.

(5) Conducerea unităţii are obligaţia să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariaţii trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcţia sau postul deţinut.

Art.46. – Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale şi locuri de muncă cu condiţii deosebite, stabilite potrivit reglementărilor legale.

Art. 47. – În funcţie de numărul de personal şi structura stabilite, conducerea unităţii are obligaţia să asigure bunurile şi condiţiile necesare (spaţiu, mobilier, birotică, aparatură, consumabile, materiale igienico–sanitare,) pentru buna desfăşurare a activităţii.

Art.48. – Conducerea unităţii împreună cu reprezentanţii salariaţilor stabilesc programul normal de lucru, astfel: de luni pana vineri – 08:00 –16:00 (cu pauza de masă între orele 12:00 – 13:00).

Art. 49. – Salariaţii au dreptul zilnic la o pauză de masă cu durata de 30 minute.

Art. 50. – Conducerea unităţii are obligaţia să asigure salariaţilor protecţie împotriva ameninţărilor, calomniilor, violenţelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcţiei sau în legătură cu aceasta.

Art. 51. – Angajatorul este obligat, în condiţiile legii, să despăgubească salariatul în situaţia în care acesta, din vina unitatăţii, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

Art. 52. – În cazul în care au fost aprobate măsuri de reducere a activităţii, de reorganizare a unitatăţii, precum şi în situaţiile prevăzute de lege referitoare la eliberarea din funcţie a salariaţilor, angajatorul are obligaţia de a aplica prevederile legale stabilite de Codul muncii dar şi de alte acte normative în domeniu.

Art. 53. – Salariaţii care se pensionează pentru limită de vârstă îşi primesc drepturile potrivit legii şi prezentului contract.

Art. 54. – (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într–un proces–verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecţie a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancţiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente şi înregistrarea accidentului;

b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul verbal, se comunică Inspectoratului

Scanat cu CamScanner

Teritorial de Muncă.
(2) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul medicului specialist.
(3) Reprezentanţii angajaţilor vor urmări respectarea prevederilor alin. (1) si (2), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancţiunile prevăzute de lege.

CAPITOLUL VII

PROTECŢIA MUNCII

Art. 55. – (1) Părţile prezentului contract sunt de acord că nici o măsură de protecţie a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însuşită şi aplicată în mod conştient de salariaţi.
(2) Conducerea unitatăţii va lua măsurile prevăzute de Legea privind securitate şi sănătatea în muncă 319/2006, astfel încât să asigure condiţii de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuţi în normele de protecţia muncii.
(3) Unitatea va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea şi perfecţionarea profesională a salariaţilor cu privire la normelor de protecţie a muncii.
(4) Conducerea unităţii are obligaţia, conform normelor de protecţia muncii în vigoare, să asigure sumele necesare pentru asigurarea unor condiţii optime de muncă, dotări şi echipamente de protecţia muncii.
(5) Pentru protecţia şi securitatea salariaţilor în procesul muncii, unitatea are obligaţia de a asigura în mod gratuit următoarele:
a) efectuarea instructajelor de protecţia şi securitatea muncii la angajare, cât şi la schimbarea locului de muncă;
b) asigurarea condiţiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibraţii, temperatură, aerisire, umiditate);
c) verificarea periodică a instalaţiilor electrice, de încălzire şi a aparaturii de birou;
d) echipamentul de protecţia muncii necesar, atât pentru sezonul rece cât şi pentru perioada de vară, pentru personalul care are obligaţia purtării acestuia, prin procurarea echipamentelor prevăzute de normele legale în vigoare;
e) materiale igienico–sanitare, conform normelor de protectia muncii în vigoare şi cu încadrare în fondurile alocate în acest sens.
(6) Unitatea va asigura amenajarea şi întreţinerea corespunzătoare a instalaţiilor de încălzire, a grupurilor sanitare, etc.
Art. 56. – (1) Unitatea are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă si raspunde de organizarea acestei activitati.
(2) Dacă contractează personal sau servicii exterioare, aceasta nu exonerează angajatorul de răspundere în acest domeniu.
(3) Măsurile privind sănătatea si securitatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.
Art. 57. – (1) Normele şi normativele de protecţie a muncii pot stabili:
a) măsuri generale de protecţie a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;
b) măsuri de protecţie a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activităţi;
c) măsuri de protecţie specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

Scanat cu CamScanner

dispoziţii referitoare la organizarea şi funcţionarea unor organisme speciale de asigurare a curităţii şi sănătăţii în muncă.
) Normele şi normativele specifice de protecţie a muncii la nivelul institutiei vor fi prevăzute în gulamentul Intern.
t. 58.– (1) Unitatea are obligaţia să organizeze instruirea salariaţilor săi în domeniul securităţii şi nătăţii în muncă. Instruirea se realizează periodic, prin modalităţi specifice.
) Instruirea se realizează obligatoriu în cazul noilor angajaţi, ai celor care îşi schimbă locul de uncă sau felul muncii şi al celor care îşi reiau activitatea după o întrerupere de 6 luni. În toate este cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activităţii. În cadrul propriilor sponsabilităţi, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii lariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi egătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi mijloacelor cesare acesteia. Instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în meniu.
) La adoptarea şi punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ţine seama de mătoarele principii generale de prevenire:a) evitarea riscurilor;b) evaluarea riscurilor care nu pot evitate;c) combaterea riscurilor la sursă;d) luarea în considerare a evoluţiei tehnicii;e) planificarea evenirii;f) adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie dividuală;g) aducerea la cunoştinţa salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare.
rt.59. – Angajatorul răspunde de organizarea activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în uncă.
rt. 60. – (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea şi ănătatea salariaţilor.
2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi ubstanţelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătăţii şi securităţii salariaţilor.
3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de ccidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru vacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.
rt. 61. – Salariaţii au următoarele obligaţii:
) să cunoască şi să respecte regulile şi instrucţiunile de protecţia muncii specifice activităţii restate;
) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole e accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;
) să utilizeze mijloacele de protecţia muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru are au fost acordate şi să le întreţină într–o perfectă stare de utilizare;
) să anunţe în cel mai scurt timp serviciul administrativ când observă o defecţiune la instalaţia lectrică, de gaze sau orice alte defecţiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
) să utilizeze (cei care sunt fumători) locul special pentru fumat;
) să nu fumeze in locurile in care acest lucru este interzis prin acte normative speciale;
) să anunţe pe şeful ierarhic despre neprezentarea la locul de muncă, in termen de 24 de ore de la lata cand a intervenit incapacitatea temporara de munca. Daca absenţele au caracter nemotivat contractul de muncă poate fi suspendat, în condiţiile legii.
Art. 62. – (1) Conducerea unităţii va organiza o dată pe an examinarea medicală a salariaţilor, în scopul de a constata dacă sunt apţi pentru desfăşurarea activităţii în posturile în care sunt angajaţi, precum şi pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

Scanat cu CamScanner

(2) Examinarea medicală este gratuită şi cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.
(3) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.
(4) Examinarea medicală a salariaţilor se face de către unităţile sanitare de specialitate acreditate de unitate şi de Ministerul Sănătăţii şi Familiei.
Art. 63. – (1) Contravaloarea şi întreţinerea echipamentului de protecţie se suportă integral de către angajator.
(2) La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriţi la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecţie a muncii specifice, precum şi programul de control al realizării măsurilor stabilite.

CAPITOLUL VIII

DREPTURI SPECIALE PENTRU MENŢINEREA SĂNĂTĂŢII ŞI SECURITĂŢII MUNCII, ÎMBUNĂTĂŢIREA CONDIŢIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Art.64. – Unitatea va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, a salariaţilor afectaţi de boală sau accident, la recomandarea expresă a medicului, în funcţie de posibilităţile unitatăţii şi de pregătirea salariatului, cu acordul reprezentanţilor salariaţilor.
Art. 65. – În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate şi a celor pentru creşterea şi îngrijirea copiilor, raporturile de muncă nu pot înceta şi nu pot fi modificate decât din iniţiativa sau cu acordul salariatului în cauză.
Art. 65. – Conducerea unitatăţii nu va refuza angajarea sau, după caz, menţinerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu aferente posturilor existente.
Art. 66. – Măsurile privind condiţiile de muncă, sănătatea şi securitatea muncii şi buna funcţionare a unitatăţii se vor stabili de catre conducatorul unităţii şi reprezentanţii salariaţilor.
Art. 67. – (1) În cazul decesului salariatului, beneficiază de ajutor de înmormântare o singură persoană care face dovada că a suportat cheltuielile ocazionate de deces şi care poate fi, după caz, soţul supravieţuitor, copilul, părintele, tutorele, curatorul, moştenitorul, în condiţiile dreptului comun, sau, în lipsa acesteia, oricare persoană care face această dovadă.
Art. 68. – Cuantumul ajutorului de înmormântare are aceeaşi valoare cu cuantumul ajutorului de deces care se stabileşte prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat la cuantumul reglementat în momentul acordării.

CAPITOLUL IX

MUNCA ŞI PROTECŢIA FEMEILOR

Art.69. – (1) Femeile au dreptul, conform convenţiilor internaţionale şi reglementărilor naţionale, la tratament egal cu bărbaţii în situaţii egale sau comparabile.
(2) Este interzisă conceperea unor clauze discriminatorii în raporturile de muncă; dacă există astfel de clauze ele sunt nule.
Art. 70. – (1) La angajare femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.
(2) Încadrarea pe post şi salariul se vor stabili în funcţie de pregătire şi competenţă. Criteriul sexului nu poate fi o piedică la promovare.

Scanat cu CamScanner

Art. 71. – Salariata care alaptează poate beneficia de reducerea programului cu 2 ore, fără a–i fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care a lucrat în aceste condiţii se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă, până la împlinirea vârstei de un an a copilului.
Art. 72. – Pentru femeile gravide, munca în timpul nopţii este interzisă în unitate.
Art. 73. – Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru creşterea copiilor, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, acordate în condiţiile legii.
Art. 74. – Reluarea activităţii după încetarea perioadei de întrerupere a activităţii pentru creşterea copilului se va face pe acelaşi post.
Art. 75. – (1) Este interzisă incetarea/modificarea raporturilor de serviciu angajaţilor unitatăţii în perioada cât se află în plata de asigurări sociale sau incapacitate temporară de muncă.
(2) Femeile cu copii în întreţinere, precum şi cele cu probleme sociale deosebite, la competenţă egală, vor fi protejate în cazul în care se propune reducerea de personal.
Art. 76. – Modificarea, suspendarea şi încetarea raportului de muncă se face în conformitate cu prevederile Legii 53/2003– Codul muncii, republicată.

CAPITOLUL X

EVALUAREA PERFORMANŢELOR PROFESIONALE

Art. 77. – (1) Evaluarea performanţelor profesionale individuale ale angajatilor se va face în conformitate cu prevederile legale în vigoare şi ale regulamentului intern.
(2) Salariaţii nemulţumiţi de evaluarea performanţelor profesionale pot face contestaţie în condiţiile legii.

CAPITOLUL XI

RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A SALARIAŢILOR

Art. 78. – Încălcarea de către angajaţi cu vinovăţie, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravenţională, civilă sau penală, după caz, în conditiile legii.
Art.79. – (1) Încălcarea cu vinovăţie a obligaţiilor de serviciu constituie abatere disciplinară şi atrage sancţionarea disciplinară a salariaţilor. Abaterile şi sancţiunile disciplinare sunt cele prevăzute de legislaţia în vigoare.
(2) La individualizarea sancţiunii disciplinare se va ţine seama de cauzele şi gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârşită, gradul de vinovăţie şi consecinţele abaterii, comportarea generală în serviciu, precum şi de existenţa în antecedentele acestuia a altor sancţiuni disciplinare.
(3) Sancţiunea disciplinară nu poate fi aplicată decât după cercetarea prealabilă a faptei imputate şi după audierea salariatului şi trebuie consemnată în scris, sub sancţiunea nulităţii.
Refuzul salariatului de a se prezenta la audiere sau de a semna o declaraţie privitoare la abaterile imputate se consemnează într–un proces–verbal. În astfel de cazuri sancţiunea poate fi aplicată.
(4) Salariatul nemulţumit se poate adresa instanţei, pentru a contesta sancţiunile disciplinare pe care le socoteşte aplicate fără temei sau cu încălcarea legii, cerând restabilirea drepturilor încălcate.
Art.80 – (1) Răspunderea contravenţională a salariaţilor se angajează în cazul în care aceştia au săvârşit o contravenţie în timpul şi în legătură cu sarcinile de serviciu.

Scanat cu CamScanner

(2) Împotriva procesului–verbal de constatare a contravenţiei şi de aplicare a sancţiunii se poate adresa cu plângere la judecătorie.

Art. 81. – Răspunderea civilă a salariaţilor se angajează:

a) pentru pagubele produse cu vinovăţie patrimoniului unitatăţii;

b) pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce li s–au acordat necuvenit;

c) pentru daunele plătite de unitate, în calitate de comitent, unor terţe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătoreşti definitive şi irevocabile.

Art. 82. – Salariaţii răspund şi pentru infracţiunile săvârşite în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul, potrivit legii penale.

Art. 83. – Reprezentanţii salariaţilor şi salariaţii recunosc dreptul angajatorului de a stabili, în condiţiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaţilor care se fac vinovaţi de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unitatăţii.

CAPITOLUL XII

PROTECŢIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

Art. 84. – Societatea prelucrează datele cu caracter personal ale salariaţilor în următoarele scopuri prevăzute de dispoziţii legale şi/sau necesare pentru respectarea dispoziţiilor legale:

- respectarea clauzelor contractului de muncă, inclusiv descărcarea de obligaţiile stabilite prin lege sau prin acorduri colective;
- gestionarea, planificarea şi organizarea muncii;
- asigurarea egalităţii şi diversităţii la locul de muncă;
- asigurarea sănătăţii şi securităţii la locul de muncă;- evaluarea capacităţii de muncă a salariaţilor;
- valorificarea drepturilor de asistenţă socială;
- exercitarea drepturilor legate de ocuparea unui loc de muncă;
- organizarea încetării raporturilor de muncă.

Art. 85. – Regulile privind protecţia datelor cu caracter personal furnizate în alte scopuri decât cele menţionate, inclusiv în scop de marketing, sunt cele menţionate în documentele şi operaţiunile care conservă dovada consimţământului salariaţilor pentru prelucrare.

Art. 86. – Salariaţii care solicită acordarea facilităţilor care decurg din calitatea de salariat al societăţii
îşi exprimă consimţământul pentru prelucrarea datelor lor personale în scopul acordării facilităţilor respective în condiţiile prevăzute în acordul de acordare a facilităţilor.

Art. 87. – Toţi salariaţii au obligaţia de a se adresa superiorului ierarhic sau responsabilului cu protecţia datelor cu caracter personal pentru a obţine informaţii şi clarificări în legătură cu protecţia datelor cu caracter personal.

Art. 88. – Toţi salariaţii au obligaţia de a informa imediat şi detaliat, în scris, superiorul ierarhic sau responsabilul cu protecţia datelor cu caracter personal în legătură cu orice nelămurire, suspiciune sau observaţie cu privire la protecţia datelor cu character personal ale salariaţilor şi ale clienţilor şi/sau colaboratorilor companiei, în legătură cu orice divulgare a datelor cu caracter personal şi în legătură cu orice incident de natură să ducă la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunoştinţă, în virtutea atribuţiilor de serviciu şi în orice altă împrejurare, prin orice mijloace.

Art. 89. – Dacă pericolul cu privire la datele cu caracter personal este iminent, informarea se va face telefonic şi în scris. Având în vedere importanţa specială pe care societatea o acordă protecţiei datelor cu caracter personal, încălcarea acestei obligaţii de informare constituie o abatere

Scanat cu CamScanner

disciplinară gravă, care poate atrage cea mai aspră sancţiune disciplinară încă de la prima abatere de acest fel.

Art. 90. – Salariaţii care prelucrează date cu caracter personal au obligaţia să nu întreprindă nimic de natură să aducă atingere protecţiei necesare a datelor cu caracter personal ale salariaţilor şi ale clienţilor şi/sau colaboratorilor companiei. Prelucrarea datelor cu caracter personal de care iau cunoştinţă cu ocazia îndeplinirii atribuţiilor de serviciu în afara regulilor interne cu privire la utilizarea acestor date este interzisă.

Art. 91. – Utilizarea datelor cu caracter personal se referă, dar nu exclusiv, la orice operaţiune sau set de operaţiuni efectuate asupra datelor cu caracter personal sau asupra seturilor de date cu caracter personal, cu sau fără utilizarea de mijloace automatizate, cum ar fi colectarea, înregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, divulgarea prin transmitere, diseminarea sau punerea la dispoziţie în orice alt mod, alinierea sau combinarea, restricţionarea, ştergerea sau distrugerea.

Art. 92. – Având în vedere importanţa specială pe care societatea o acordă protecţiei datelor cu caracter personal, încălcarea a obligaţiei de respectare a regulilor privind protecţia datelor constituie o abatere disciplinară gravă, care poate atrage cea mai aspră sancţiune disciplinară încă de la prima abatere de acest
fel.

CAPITOLUL XIII

DISPOZIŢII FINALE

Art. 93. – (1) Angajatorul şi reprezentanţii salariaţilor, ca parteneri sociali permanenţi, convin să respecte pentru fiecare dintre ei şi pentru salariaţi în general libertatea de opinie.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt considerate de drept minime şi obligatorii şi nu pot fi omise la elaborarea contractului–cadru şi a normelor de aplicare a acestuia.

(3) Angajatorul va adopta o pozitie neutră şi imparţială faţă de reprezentanţii salariaţilor.

Art. 94. – (1) Conducerea unităţii recunoaşte dreptul reprezentanţilor salariaţilor de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaţilor prevăzute în contractul colectiv.

(2) Persoanele împuternicite de angajator precum şi reprezentanţii salariaţilor vor verifica, la sesizarea uneia dintre părţi, modul în care sunt respectate drepturile salariaţilor prevăzute în prezentul contract colectiv.

Art. 95. – Conducerea unităţii şi reprezentanţii salariaţilor se vor informa reciproc, atunci când au cunoştinţă despre aceasta, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în modul de organizare a unitatăţii, cu consecinţe previzibile asupra salariaţilor şi cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

Art. 96. – Executarea contractului este obligatorie pentru părţi.

Art. 97. – Drepturile privind raporturile de muncă nu pot fi stabilite sub nivelul celor reglementate de actele normative în vigoare.

Art. 98. – Prezentul contract a fost semnat la data de .....

Art. 99. – Prevederile prezentului contract se completează cu cele ale Legii nr. 53/2003– Codul muncii, republicată şi ale Legii nr. 367/2022 a dialogului social.

Art.100. – Prezentul Contract Colectiv de Munca se înregistrează la Inspectoratul Teritorial de Muncă şi se aduce la cunoştinţă publică prin afişare.

Scanat cu CamScanner

NGAJATOR,

g. Rotaru Teodor

REPREZENTANŢII SALARIAŢILOR,

Ing. Grigoras Liviu
Ec. Dumascu Madalina

Scanat cu CamScanner

ACT ADITIONAL NR. 1

LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCA nr. 83/05.06.2024

Incheiat azi 26.07.2024

În temeiul Legii nr. 367/2022 a dialogului social, republicată, și a Legii nr. 53/2003, Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, s-a încheiat următorul **Act adițional la Contractul Colectiv de Muncă nr. 83/05.06.2024** la nivel de unitate între:

In temeiul Legii 367/2022 a dialoglui social si a Legii nr 53/2003 Codul Muncii republicata , cu modificarile si completarile ulterioare , aplicabil in cadrul **SC PARCURI VERZI& URBAN TRANS SRL – HUSI** , persoana juridica romana , cu sediul social in municipiul Husi , str. 1 Decembrie, nr. 9 B, ,nr de ordine in registrul comertului din Vaslui **J37/152/2011 , C.U.I 28323214** , reprezentanta legal prin ing. Rotaru Teodor - Administrator

Angajații, reprezentați în conformitate cu art. 102 din Legea nr. 367/2022 prin reprezentanții salariaților, au convenit la încheierea prezentului act aditional , dupa cum urmeaza :

I Se modifica **CAP. III** **SALARII DE BAZA,SPORURI PREMII SI ALTE DREPTURI BANESTI**

Art. 31,alin.(1)

(1) Incepand cu data de **01 IULIE 2024** salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata se stabileste in bani fara a include sporuri si alte adaosuri , la suma de 3700 lei/lunar pentru un program de lucru in medie de 168 ore pe luna repzentand 22.024 lei/ora .

Art.32.alin.(2)

(2) Alte venituri : Toti salariatii societatii vor beneficia de tichete de masa in valore de 340 lei/luna . Numarul tichetelor de masa acordate salariatilor se vor acorda in functie de numarul de zile in care va fi prezent la serviciu (pentru perioada de concediu de odihna, concediu de boala , absente nemotivate nu se vor acorda tichetele de masa) tichete cadou si de cresa acordate conform prevederilor legale si intelegerii partilor ,diurna (conform legislatiei in vigoare).

Celelalte clauze ale C.C.M. raman neschimbate, iar prezentul Act Aditional s-a incheiat in 3 exemplare originale.

Prezentul Act Aditional face parte integranta din C.C.M. /2024-2026 cu nr. 83/05.06.2024 si isi produce efecte de la data inregistrarii la Inspectoratul Teritorial de Muncă Vaslui .

Angajator ,

Ing. Rotaru Teodor

Reprezentantii Salariatilor ,

Ing.Grigoras Liviu

Ec.Dumascu Madalina

Scanat cu CamScanner