



HUSI, VASLUI, ROMANIA, STR. 1 DECEMBRIE, NR. 9, CORP B,
CUI 28323214 ; NRC : j201100052376
CONT RO96TREZ6585069XXX002205 - TREZ. MUN. HUSI
CONT RO41BRDE380SV31418803800 - BRD AGENTIA HUSI
Tel: 0235470103
Email: parcuriverzihusi@yahoo.com
Gmail: parcuriverzihusi@gmail.com

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCA

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

2026-2028

Contract colectiv de muncă la nivelul
SC PARCURI VERZI&URBAN TRANS SRL pe anii 2026-2028

PĂRȚILE CONTRACTANTE

Având în vedere procesele-verbale încheiate în urma desfășurării lucrărilor ședințelor de negociere a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate **SC PARCURI VERZI&URBAN TRANS SRL pe anii 2026-2028**,

în temeiul dispozițiilor art. 41 alin. (5) din Constituția 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 și cele ale actelor normative conexe din domeniul legislației muncii,

noi, părțile:

A) Angajator SC PARCURI VERZI&URBAN TRANS SRL cu sediul în mun. Husi, str. 1 Decembrie nr. 9, corp B, Vaslui, CUI 28323214, înregistrat la R.C. sub nr. J2011000152376, reprezentată prin ing. Rotaru Teodor,

B) Salariații, reprezentanții salariaților:

-de comun acord am hotărât să încheiem prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivelul unitatii **SC PARCURI VERZI&URBAN TRANS SRL pe anii 2026-2028** cu respectarea următoarelor clauze:

PREAMBUL

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

Angajatorul recunoaște libera exercitare a drepturilor salariaților, conform convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat, constituției și legislației naționale în vigoare.

Părțile acestui contract se angajează ferm să respecte următoarele principii:

- a) cooperarea reciprocă în domeniul relațiilor de muncă și al protecției sociale și economice.
- b) promovarea parteneriatelor sociale și a negocierilor colective.
- c) rezolvarea pe cale amiabilă a conflictelor de muncă.
- d) promovarea libertății de exprimare și informare.

Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal stabilirea drepturilor minime garantate salariaților, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității în unitate, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor precum și obligațiile corelative cu privire la:

- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- b) condițiile de muncă și protecția muncii;
- c) salarizarea și alte drepturi salariale;
- d) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- e) alte măsuri de protecție socială a salariaților;
- f) formarea și perfecționarea profesională;
- g) drepturile organizațiilor sindicale;
- h) obligațiile salariaților.

Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte pentru toți salariații actuali și pentru cei nou angajați.





În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, inclusiv contractul colectiv la nivel de sector de sector de negociere colectivă sau grup de unități, acestea vor completa prevederile prezentului contract.

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art.1. – Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art. 2. – (1) Prezentul Contract Colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 2 an

Art. 3. – (1) Orice solicitare de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți, cu cel puțin 60 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Cererile de modificare a contractului vor fi depuse de către reprezentații salariaților la angajator.

(4) Modificările aduse contractului se comunică, în scris, organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

Modificările aduse contractului produc efecte numai pentru viitor. Modificările contractului colectiv de muncă asupra cărora părțile au convenit vor face obiectul unui act adițional care va fi aprobat de către părțile contractante și care va produce efecte de la momentul înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

(5) Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze greve.

Art. 4. – Suspendarea și încetarea contractului au loc potrivit legii.

Art. 5. – (1) Drepturile salariaților 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 situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

Art. 6. – (1) Părțile 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 și a drepturilor și intereselor salariaților.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele privind raporturile de munca.

(3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare în sensul Legii nr. 202/2002 (O.U.G. nr. 57/2022).

Art. 7. – Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract să nu promoveze și să nu susțină proiecte ce decurg din contract, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au încheiat.



Art. 8. – În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract, unitatea va face demersuri pentru a asigura fondurile necesare, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

Art. 9. – Modificările aduse contractului produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării.

Art. 10. – (1) Aplicarea prevederilor contractului se face potrivit prevederilor legale în vigoare.
(2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

Art. 11. – Prevederile prezentului contract la nivel de unitate sunt minime și obligatorii pentru angajator.

Art. 12. – (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract părțile se vor adresa reprezentanților salariaților, aleși la nivel de unitate.

(2) Angajatorul și reprezentanții angajaților semnatori ai prezentului contract sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

Art. 13. – Declanșarea procedurii prevăzute la art. 12 nu constituie un impediment pentru sesizarea inspectoratului teritorial de muncă din județul în care își desfășoară activitatea angajații/lucrătorii unității (art. 130 lit. a) din Legea nr. 367/2022).

Art. 14. – (1) La cererea uneia dintre părțile semnate, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

(2) La cererea uneia dintre părțile semnate, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract va fi pus în concordanță cu modificările survenite în legislația în vigoare.

CAPITOLUL II TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE REPAUS

Art. 15. – Timpul de lucru reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

Art. 16. – Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

Art. 17. – (1) Orele prestate, din dispoziția conducătorului unității sau a șefului compartimentului, peste programul stabilit de unitate sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare sunt ore suplimentare.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul de 90 de zile, în luna 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, conform legislației în vigoare.

(4) Salariații pot fi chemați să presteze, în condiții deosebite, ore suplimentare, durata maximă a orelor suplimentare neputând să depășească 8 ore pe săptămână și 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 și se acordă zilnic fiecărui salariat, fără prelungirea timpului de lucru.

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

(4) Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Angajatorul va analiza cererea și va aproba aceasta în funcție de posibilități.




(5) Munca la domiciliu și telemunca se bazează pe acordul de voință al părților și se prevede în mod expres în contractul individual de muncă odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou-angajat sau prin act adițional la contractul individual de muncă existent.

(6) Salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de 4 zile pe luna de muncă la domiciliu sau în regim de telemunca, în condițiile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemunca, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții.

(7) Dacă ambii părinți sunt salariați, numai unul dintre aceștia va beneficia de această facilitate.

(8) Cererea de prestare la distanță a celor 4 zile/lună va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere a celuilalt părinte sau reprezentant legal, din care să rezulte faptul că, pentru aceeași perioadă, acesta nu a solicitat concomitent desfășurarea activității în regim de muncă la domiciliu sau telemunca.

(9) Declarația nu este necesară în cazul persoanelor singure. Potrivit art. 3 din Legea nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei, republicată în Monitorul Oficial nr. 785 din 22 noiembrie 2012, prin persoana singură se înțelege persoana care se află în una dintre următoarele situații:

- a) este necăsătorită;
- b) este văduvă;
- c) este divorțată;
- d) are sotul/sotia declarat/declarată dispărut/dispărută prin hotărâre judecătorească;
- e) are sotul/sotia arestat/arestată preventiv pe o perioadă mai mare de 30 de zile sau execută o pedeapsă privativă de libertate și nu participă la întreținerea copiilor;
- f) nu a împlinit vârsta de 18 ani și se află în una dintre situațiile de mai sus;
- g) a fost numită tutore sau i s-au încredințat ori i s-au dat în plasament unul sau mai mulți copii și este necăsătorită, văduvă sau divorțată.

(10) Potrivit Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemunca, în lipsa de prevedere contrară, echipamentele electronice, inclusiv computerul, sunt puse la dispoziție de angajator, alături de întreaga bază materială necesară desfășurării activității. Prin excepție, salariații care solicită prestarea activității în condițiile art. 118¹ din Codul muncii pot solicita exercitiul acestui drept doar dacă dispun de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului. Asadar, angajatorul are doar obligația de a permite acestei categorii de salariați să își desfășoare activitatea la distanță, nu și obligația de a-i pune la dispoziție echipamentele necesare pentru a o face. (Legea nr. 241/2023).

MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art. 19. – (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 – 6.00.

(2) Pentru orele lucrate în acest interval salariații beneficiază de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru sau cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

Art. 20. – Pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă.

Art. 21. – (1) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea periodic.

(2) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

(3) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani, femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.



CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art. 22. – (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

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

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

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

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

Art. 23. – (1) Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă, plătit, în raport cu vechimea lor în munca, în condițiile legii.

(2) **Concediul de odihnă** se acordă în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează:

a) până la 10 ani– 21 de zile lucrătoare;

b) peste 10 ani– 25 de zile lucrătoare,(conf. Legislatiei specifice HG 250/1992)

(3) –**Concediu de odihna suplimentar** pentru conditii vatamatoare (reglementat prin. Codul Muncii –art. 147)-3 zile lucratoare.

(4) Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este nulă și nulă în toate părțile.

(5) Concediul de odihnă poate fi efectuat în tranșe, din care una de minimum 10 zile.

Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs. La solicitarea motivată a salariatului, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 10 zile lucrătoare.

(6) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial 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 în care acesta s-a aflat în concediu medical sau concediu creștere copil.

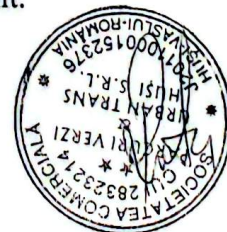
(7) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat dacă, pe perioada efectuării acestuia intervine una dintre următoarele situații:

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

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

c) când prezența salariatului la serviciu este cerută de conducerea unității;

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



(8) Salariații detașați la alte unități beneficiază de concediu de odihnă și de drepturile aferente concediului de odihnă aplicabile conform legislației în vigoare la unitatea unde sunt detașați cu respectarea drepturilor mai favorabile.

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

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

Art. 25. – Salariatul chemat în scris din concediu de conducerea unității are dreptul la o compensație 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 și se adaugă la concediul de odihnă plătit.

Art. 26. – În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași unitate, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.

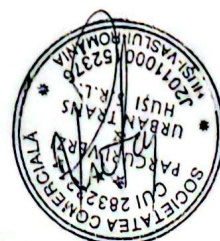
Art. 27. – În cazul în care salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programare, cu obligația de a anunța șeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu.

Art. 28. – (1) La plecarea în concediu salariații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

- (2) Indemnizația de concediu se plătește înainte de plecarea în concediu.
- (3) Indemnizația de concediu se acordă în condițiile prevăzute de lege.

Art. 29. – În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

- a) decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor – 3 zile lucrătoare;
- b) decesul bunicii, fraților, surorilor – o zi lucrătoare;
- c) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
- d) căsătoria unui copil al salariatului – 2 zile lucrătoare;
- e) nașterea/adoptația unui copil – 10 zile lucrătoare + 5 zile dacă a urmat un curs de puericultură;
- 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) absența de la locul de muncă în situații neprevăzute – 10 zile lucrătoare pe an.



CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

Art. 30. – (1) Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;

c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(2) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situații:

a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași 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 indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate – copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate –, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(3) Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute anterior, pe o durată ce nu poate depăși 30 de zile lucrătoare anual.

ÎNVOIRI

Art. 31. – (1) La cererea salariatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi, cu recuperare, în următoarele situații:

a) efectuarea unor analize sau tratamente medicale;

b) citații în fața organelor de cercetare penală sau judecătorești;

c) alte situații când salariatul solicită și activitatea unității permite.

(2) În caz de nerecuperare, salariatul se plătește pentru timpul efectiv lucrat.

CAPITOLUL III

SALARII DE BAZĂ, SPORURI, PREMII ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art. 32. – (1) Drepturile salariale se acordă potrivit legislației în vigoare.

(2) Pentru munca prestată, angajații au dreptul la un salariu de bază care se stabilește în funcție de vechimea în muncă precum și de rezultatele obținute la evaluarea performanțelor profesionale.

(3) Plata salariilor se face lunar în data de **04 ale lunii** (data care poate varia în funcție de zilele lucrate).

(4) Salariile angajaților se stabilesc prin negociere individuală.

(5) La salariul stabilit se vor aplica toate indexările și compensările stabilite prin legi, ordonanțe sau prin hotărâri ale Guvernului României.

Art. 33. – (1) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Salariatii pot beneficia in functie de disponibilitatea bugetara si intelegerii partilor conform legislatiei in vigoare de:

➤ **Sporuri** -1)-spor pentru conditii de munca -conditii vatamatoare /periculoase /conditii grele de munca in valoare de 300 lei brut/angajat;



-2)-spor pentru ore suplimentare: in cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul de 90 de zile, în luna 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, conform legislației în vigoare.

-3)- spor pentru munca de noapte :salariatii care lucreaza noaptea (intre orele 22:00-06:00)beneficiaza fie de program redus cu o ora ,fie de spor de cel puțin 25% din salariul de baza ,conform Codul Muncii.

-4) -spor de weekend(in valoare de 300 de lei brut/angajat pentru Serviciul de transport public si 100 de lei brut/angajat pentru Serviciul de amenajare si intretinere spatiilor verzi)

-5)-spor de vechime –acordat in functie de transele de vechime-daca sunt prevederi bugetare ;

-6)-spor de conducere/salarizare pentru gradatie(spor de fidelizare)-daca sunt prevederi bugetare ;

➤ **Premii si prime:**-1)-premiu anuale –acordate pentru performante deosebite ,rezultate excelente –daca sunt prevederi bugetare;

-2)-prime de vacanta –daca sunt prevederi bugetare;

- 3)-al 13-lea salariu-daca sunt prevederi bugetare.

➤ **Alte drepturi si beneficii(extrasalariale):** 1)-Tichete de masa in valoare de pana la 45 de lei/zi lucratoare, in functie de disponibilitatea bugetara si legislatia in vigoare.

2)-Deducere personala ,conform legii;

3)-Decont Transport/abonamente de transport –

conform prevederilor bugetare.

4)-Tichete de cresa/gradinita -daca sunt

prevederi bugetare ;

5)-Tichete culturale- daca sunt prevederi

bugetare ;

6)-Tichete cadou(cadouri in bani si in natura) cu

ocazia sarbatorilor :Paste. Craciun. si a sarbatorilor similare ale altor culte religioase;8 Martie sau prime specifice(de exemplu -1 iunie –cadouri oferite copiilor minori ai acestora,etc)-in functie de prevederile bugetare .

7) - Cursuri de pregatire profesionala;

8) - Ajutoare pentru cazuri exceptionale.

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

(3) Salariul de bază minim brut reprezintă suma minimă la care are dreptul salariatul pentru munca prestată, stabilit prin act normativ sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil, conform prevederilor art. 162 alin. (1).

(4) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată reprezintă suma stabilită anual prin hotărâre a Guvernului, în condițiile art. 164, corespunzătoare programului normal de muncă, în scopul îmbunătățirii condițiilor de trai și de muncă, în special a gradului de adecvare a salariului minim, în vederea asigurării unui nivel de trai decent.

Art. 34. – Avansarea personalului încadrat pe funcții de execuție se face prin încadrarea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni în cadrul unității.

Art. 35. – (1) Angajatorul poate acorda premii lunare în limita a 5% din cheltuielile cu salariile aferente personalului prevăzut în statul de funcții, cu încadrare în fondurile aprobate prin hotărâre AGA.



Premiile se pot acorda în cursul anului salariaților care au realizat sau au participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea unității.

(2) Angajatorul poate negocia acordarea unor beneficii, care cumulate, trebuie să se încadreze în limita plafonului lunar de cel mult 33% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

Aceste beneficii pot fi: indemnizația de mobilitate, contravaloarea hranei, contravaloarea chiriei pentru spațiile de cazare, contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, contribuția la fondul de pensii în limita a 400 euro anual, pentru fiecare persoană; primele de asigurare voluntară de sănătate echivalentul în lei a sumei de 400 euro, pentru fiecare persoană; contravaloarea abonamentului pentru utilizarea facilităților sportive, în limita a 100 euro anual pentru fiecare persoană.

Ordinea în care veniturile se includ în plafonul lunar de cel mult 33% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat se stabilește de angajator.

(3) Angajatorul poate să suporte sumele necesare pentru plasarea copiilor angajaților în unități de educație timpurie fără să calculeze impozit pe venit și contribuții sociale cu respectarea în mod cumulativ a două plafoane:

a) 1.500 lei/ lună;

b) 33% din salariu de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat.

Sumele se acordă unui singur părinte la un singur angajator, prin prezentarea unei declarații pe propria răspundere din partea părintelui. În situația în care desfășoară activitate la mai mulți angajatori, angajatul are obligația să declare că nu beneficiază de astfel de plăți de la un alt angajator.

Salariatul trebuie să depună la angajator o declarație pe proprie răspundere din care să rezulte două aspecte:

- faptul că nu beneficiază la alt angajator de această facilitate;
- că celălalt părinte nu beneficiază de această facilitate.

Unitățile de educație timpurie pot fi creșe sau grădinițe autorizate să funcționeze provizoriu sau acreditate (O.U.G. nr. 115/2023).

Art. 36. – Se pot acorda premii / prime de vacanță în funcție de disponibilitatea bugetară.

Art. 37. – (1) Salariații pot să beneficieze de un spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare, în valoare de 300 lei brut/angajat, acordat în condițiile legii.

(2) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții deosebite de muncă, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc având la bază buletinele de determinare sau, după caz, de expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens, prin regulament intern, cu consultarea reprezentanților salariaților.

Art. 38. – Toate drepturile bănești ale salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale unității.

Art. 39. – (1) Unitatea va elibera, la cererea salariaților, un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și 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 activității salariatului, angajatorul are obligația să îi elibereze acestuia o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în

9



specialitate, precum și un extras din registru datat și certificat pentru conformitate, sau o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, astfel cum rezultă din registru și din dosarul personal. Termenul de eliberare este ziua încetării activității.

CAPITOLUL IV PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

Art. 40. – Părțile convin asupra necesității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

Art.41. – Perfecționarea profesională a salariaților se realizează în condițiile legii, în baza planului anual de perfecționare profesională.

Art. 42. – Salariații care au încheiat acorduri/angajamente de plată în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, în condițiile prevăzute de lege astfel cum părțile au negociat în actul adițional la contractul individual de muncă.

CAPITOLUL V ÎNDATORIRILE SALARIAȚILOR

Art. 43. – Salariații sunt obligați să-și desfășoare activitatea cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea, îndatoririle de serviciu, în scopul realizării obiectivelor unității și rezolvării problemelor.

Art. 44. – Salariații sunt obligați să-și îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștiincios atribuțiile ce le revin din funcția pe care o dețin, precum și atribuțiile ce le sunt delegate și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii unității.

Art. 45. – Salariații au obligația ca în exercitarea atribuțiilor ce le revin să se abțină de la exprimarea sau manifestarea opiniilor politice care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

Art. 46. – (1) Orice angajat indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate, conform fișei postului.

(2) Salariatul are dreptul să refuze în scris și motivat îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic dacă le consideră ilegale.

(3) Dacă cel care a emis dispoziția o formulează în scris, salariatul este obligat să o execute, cu excepția cazului în care aceasta este vădit ilegală. Salariatul are îndatorirea să aducă la cunoștința superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția, astfel de situații.

Art. 47. – Salariații au obligația să păstreze confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției.

CAPITOLUL VI CONDIȚIILE DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art. 48. – Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, având drept scop ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă.



Art. 49. – Conducerea unității are obligația să asigure o structură organizatorică rațională, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară postului, potrivit organigramei.

Art. 50. – (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atribuții, stabilite prin fișa postului, potrivit specificului activității fiecăruia. Activitatea de normare a muncii se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) Fișa postului pentru fiecare angajat se întocmește de șeful ierarhic, potrivit reglementărilor legale.

(3) Normele de muncă (exprimate în sfere de atribuții și sarcini) vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților. Conducerea unității va asigura condițiile 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 condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de conducerea unității, cât și de reprezentanții salariaților. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază.

(5) Conducerea unității are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art. 51. – Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale și locuri de muncă cu condiții deosebite, stabilite potrivit reglementărilor legale.

Art. 52. – În funcție de numărul de personal și structura stabilite, conducerea unității are obligația să asigure bunurile și condițiile necesare (spațiu, mobilier, birotică, aparatură, consumabile, materiale igienico-sanitare,) pentru buna desfășurare a activității.

Art. 53. – Conducerea unității împreună cu reprezentanții salariaților stabilesc programul normal de lucru, astfel:

- ✓ de luni pana joi – 07:00 –15:30 ,vineri -07:13:00 (*program valabil pentru Serviciul de amenajare si intretinere sapatii verzi*)
- ✓ de luni pana duminica -06:00-22:00 -2 schimburi 06:00-14:00 primul schimb iar schimbul 2 de la 14:00-22:00 (*program valabil pentru Serviciul de transport public local*)

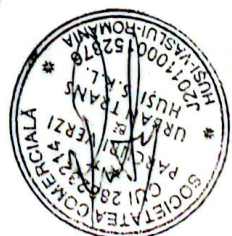
Art. 54. – Salariații au dreptul zilnic la o pauză de masă cu durata de 30 minute .

Art. 55. – (1) Conducerea unității are obligația să asigure salariaților protecție împotriva amenințărilor, calomniilor, violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta.

(2) Procedura internă privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă este reglementată în regulamentul intern al unității.

Art. 56. – Angajatorul este obligat, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în situația în care acesta, din vina unității, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

Art. 57. – În cazul în care au fost aprobate măsuri de reducere a activității, de reorganizare a unității, precum și în situațiile prevăzute de lege referitoare la eliberarea din funcție a salariaților, angajatorul are obligația de a aplica prevederile legale stabilite de Codul muncii dar și de alte acte normative în domeniu.



Art. 58. – Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract.

Art. 59. – (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 protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului;

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

(2) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul medicului specialist.

(3) Reprezentanții angajaților vor urmări respectarea prevederilor alin. (1) și (2), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

CAPITOLUL VII PROTECȚIA MUNCII

Art. 60. – (1) Părțile prezentului contract sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Conducerea unității va lua măsurile prevăzute de Legea privind securitate și sănătatea în muncă 319/2006, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

(3) Unitatea va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de protecție a muncii.

(4) Conducerea unității are obligația, conform normelor de protecția muncii în vigoare, să asigure sumele necesare pentru asigurarea unor condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

(5) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, unitatea are obligația de a asigura în mod gratuit următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii la angajare, cât și la schimbarea locului de muncă;

b) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

c) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturii de birou;

d) echipamentul de protecția muncii necesar, atât pentru sezonul rece cât și pentru perioada de vară, pentru personalul care are obligația purtării acestuia, prin procurarea echipamentelor prevăzute de normele legale în vigoare.

e) materiale igienico-sanitare, conform normelor de protecția muncii în vigoare și cu încadrare în fondurile alocate în acest sens.

(6) Unitatea va asigura amenajarea și întreținerea corespunzătoare a instalațiilor de încălzire, a grupurilor sanitare, etc.

Art. 61. – (1) Unitatea are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă și răspunde de organizarea acestei activități.

(2) Dacă contractează personal sau servicii exterioare, aceasta nu exonerează angajatorul de răspundere în acest domeniu.

(3) Măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

Art. 62. – (1) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

- a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;
- b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;
- c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
- d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

(2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul institutiei vor fi prevăzute în Regulamentul Intern.

Art. 63. – (1) Unitatea are obligația să organizeze instruirea salariaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă. Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice.

(2) Instruirea se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, ai celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității. În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acestora. Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

(3) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- e) planificarea prevenirii;
- f) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- g) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art. 64. – Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

Art. 65. – (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Art. 66. – Salariații au următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;
- b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;
- c) să utilizeze mijloacele de protecția muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;
- d) să anunțe în cel mai scurt timp serviciul administrativ când observă o defecțiune la instalația electrică, de gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- e) să utilizeze (cei care sunt fumători) locul special pentru fumat;
- f) să nu fumeze în locurile în care acest lucru este interzis prin acte normative speciale;



g) să anunțe pe șeful ierarhic despre neprezentarea la locul de muncă, în termen de 24 de ore de la data când a intervenit incapacitatea temporară de muncă. Dacă absențele au caracter nemotivat contractul de muncă poate fi suspendat, în condițiile legii.

Art. 67. – (1) Conducerea unității va organiza o dată pe an examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile în care sunt angajați, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea medicală este gratuită și cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.

(3) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.

(4) Examinarea medicală a salariaților se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de unitate și de Ministerul Sănătății și Familiei.

Art. 68. – (1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator.

(2) La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

CAPITOLUL VIII

DREPTURI SPECIALE PENTRU MENȚINEREA SĂNĂTĂȚII ȘI SECURITĂȚII MUNCII, ÎMBUNĂTĂȚIREA CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Art. 69. – Unitatea va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, a salariaților afectați de boală sau accident, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile unității și de pregătirea salariatului, cu acordul reprezentanților salariaților.

Art. 70. – În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa sau cu acordul salariatului în cauză.

Art. 71. – (1) Conducerea unității nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu aferente posturilor existente.

(2) Angajatorul are obligația de a monta, potrivit scopului, destinației și infrastructurii, adaptări specifice fiecărui tip de handicap (*Legea nr. 96/2023*).

Art. 72. – Măsurile privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii și buna funcționare a unității se vor stabili de către conducătorul unității și reprezentanții salariaților.

Art. 73. – (1) În cazul decesului salariatului, beneficiază de ajutor de înmormântare 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, moștenitorul, în condițiile dreptului comun, sau, în lipsa acesteia, oricare persoană care face această dovadă.

Art. 74. – Cuantumul ajutorului de înmormântare are aceeași valoare cu cuantumul ajutorului de deces care se stabilește prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat la cuantumul reglementat în momentul acordării.

CAPITOLUL IX MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR



Art. 75. – (1) Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile.

(2) Este interzisă conceperea unor clauze discriminatorii în raporturile de muncă; dacă există astfel de clauze ele sunt nule.

Art. 76. – (1) La angajare femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea pe post și salariul se vor stabili în funcție de pregătire și competență. Criteriul sexului nu poate fi o piedică la promovare.

Art. 77. – Salariată care alăptează 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 condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă, până la împlinirea vârstei de un an a copilului

Art. 78. – Pentru femeile gravide, munca în timpul nopții este interzisă în unitate.

Art. 79. – Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru creșterea copiilor, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, acordate în condițiile legii.

Art. 80. – Reluarea activității după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

Art. 81. – (1) Este interzisă încetarea/modificarea raporturilor de serviciu angajaților unității în perioada cât se află în plata de asigurări sociale sau incapacitate temporară de muncă.

(2) Femeile cu copii în întreținere, precum și cele cu probleme sociale deosebite, la competență egală, vor fi protejate în cazul în care se propune reducerea de personal.

Art. 82. – Modificarea, suspendarea și încetarea raportului de muncă se face în conformitate cu prevederile Legii 53/2003– Codul muncii, republicată.

CAPITOLUL X EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE

Art. 83. – (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale angajaților se va face în conformitate cu prevederile legale în vigoare și ale regulamentului intern.

(2) Salariații nemulțumiți de evaluarea performanțelor profesionale pot face contestație în condițiile legii.

CAPITOLUL XI RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A SALARIAȚILOR

Art. 84. – Încălcarea de către angajați cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz, în condițiile legii.

Art. 85. – (1) Încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de serviciu constituie abatere disciplinară și atrage sancționarea disciplinară a salariaților. Abaterile și sancțiunile disciplinare sunt cele prevăzute de legislația în vigoare.

(2) La individualizarea sancțiunii disciplinare se va ține seama de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, gradul de vinovăție și consecințele abaterii,



comportarea generală în serviciu, precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni disciplinare.

(3) Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată decât după cercetarea prealabilă a faptei imputate și după audierea salariatului și trebuie consemnată în scris, sub sancțiunea nulității.

Refuzul salariatului de a se prezenta la audiere sau de a semna o declarație privitoare la abaterile imputate se consemnează într-un proces-verbal. În astfel de cazuri sancțiunea poate fi aplicată.

(4) Salariatul nemulțumit se poate adresa instanței, pentru a contesta sancțiunile disciplinare pe care le socotește aplicate fără temei sau cu încălcarea legii, cerând restabilirea drepturilor încălcate.

Art. 86. – (1) Răspunderea contravențională a salariaților se angajează în cazul în care aceștia au săvârșit o contravenție în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

(2) Împotriva procesului-verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii se poate adresa cu plângere la judecătoria.

Art. 87. – Răspunderea civilă a salariaților se angajează:

- a) pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului unității;
- 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 terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Art. 88. – Salariații răspund și pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul, potrivit legii penale.

Art. 89. – Reprezentanții salariaților și salariații recunosc dreptul angajatorului de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității.

CAPITOLUL XII PROTECȚIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

Art. 90. – 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 descărcarea de obligațiile 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.

Art. 91. – 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 dovezile consimțământului salariaților pentru prelucrare.

Art. 92. – Salariații care solicită acordarea facilităților care decurg din calitatea de salariat al societății își exprimă consimțământul pentru prelucrarea datelor lor personale în scopul acordării facilităților respective în condițiile prevăzute în acordul de acordare a facilităților.



Art. 93. – Toți salariații au obligația de a se adresa superiorului ierarhic sau responsabilului cu protecția datelor cu caracter personal pentru a obține informații și clarificări în legătură cu protecția datelor cu caracter personal.

Art. 94. – Toți salariații au obligația de a informa imediat și detaliat, în scris, superiorul ierarhic sau responsabilul cu protecția datelor cu caracter personal în legătură cu orice nelămurire, suspiciune sau observație cu privire la protecția datelor cu caracter personal ale salariaților și ale clienților și/sau colaboratorilor companiei, în legătură cu orice divulgare a datelor cu caracter personal și în legătură cu orice incident de natură să ducă la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință, în virtutea atribuțiilor de serviciu și în orice altă împrejurare, prin orice mijloace.

Art. 95. – Dacă pericolul cu privire la datele cu caracter personal este iminent, informarea se va face telefonic și în scris. Având în vedere importanța specială pe care societatea o acordă protecției datelor cu caracter personal, încălcarea acestei obligații de informare constituie o abatere disciplinară gravă, care poate atrage cea mai aspră sancțiune disciplinară încă de la prima abatere de acest fel.

Art. 96. – Salariații care prelucrează date cu caracter personal au obligația să nu întreprindă nimic de natură să aducă atingere protecției necesare a datelor cu caracter personal ale salariaților și ale clienților și/sau colaboratorilor companiei. Prelucrarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință cu ocazia îndeplinirii atribuțiilor de serviciu în afara regulilor interne cu privire la utilizarea acestor date este interzisă.

Art. 97. – Utilizarea datelor cu caracter personal se referă, dar nu exclusiv, la orice operațiune sau set de operațiuni 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 dispoziție în orice alt mod, alinierea sau combinarea, restricționarea, ștergerea sau distrugerea.

Art. 98. – Având în vedere importanța specială pe care societatea o acordă protecției datelor cu caracter personal, încălcarea a obligației de respectare a regulilor privind protecția datelor constituie o abatere disciplinară gravă, care poate atrage cea mai aspră sancțiune disciplinară încă de la prima abatere de acest fel.

CAPITOLUL XIII DISPOZIȚII FINALE

Art. 99. – (1) Angajatorul și reprezentanții salariaților, ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru salariați în general libertatea de opinie.

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

(3) Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială față de reprezentanții salariaților.



Art. 100. – (1) Conducerea unității recunoaște dreptul reprezentanților salariaților de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv.

(2) Persoanele împuternicite de angajator precum și reprezentanții salariaților vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv.

Art. 101. – Conducerea unității și reprezentanții salariaților se vor informa reciproc, atunci când au cunoștință despre aceasta, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în modul de organizare a unității, cu consecințe previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

Art. 102. – Executarea contractului este obligatorie pentru părți.

Art. 103. – Drepturile privind raporturile de muncă nu pot fi stabilite sub nivelul celor reglementate de actele normative în vigoare.

Art. 104. – Prezentul contract a fost semnat la data de _____.

Art. 105. – Prevederile prezentului contract se completează cu cele ale Legii nr. 53/2003– Codul muncii, republicată și ale Legii nr. 367/2022 a dialogului social.

Art. 106. – Prezentul Contract Colectiv de Munca se înregistrează la Inspectoratul Teritorial de Muncă și se aduce la cunoștință publică prin afișare.

ANGAJATOR,

ing. Rotaru Teodor



REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR,

dna Girtu Luminita

dl Chiparca Adrian

ANEXA

la Contractul Colectiv de Munca la

SC PARCURI VERZI & URBAN TRANS SRL

CUI: 28323214

Am primit un exemplar:

Semnatura salariat:

Data:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

A. Părțile contractului

Angajator - persoană juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în, înregistrată la
registrul comerțului/autoritățile administrației publice din cu nr., cod fiscal .
., telefon, e-mail, reprezentată legal prin domnul/doamna
., în calitate de,

și

salariatul/salariața - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în
localitatea, str. nr., sectorul/județul, e-mail
., posesor/posesoare al/a cărții de identitate/pașaportului seria

nr., eliberată/eliberat de la data de, CNP,
autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria nr. din data

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

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

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

;

b) determinată, de zile/săptămâni/luni, începând cu data de și până la data de, în
conformitate cu art. 83 lit. din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și
completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv

D. Perioada de probă:

a) durata de zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe
perioadă determinată;

b) condițiile perioadei de probă (dacă există)

E. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la (domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment
etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului

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

. (pe teren/la sediul clienților/arie geografică, grup de unități etc.). În acest
caz salariatul va beneficia de:

a) prestații suplimentare (în bani sau în natură);

b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator (după caz).

F. Felul muncii

Funcția/Ocupația, conform Clasificării ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

1. O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de ore/zi și/sau



. ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de, între orelesau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:

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

2. O fracțiune de normă de ore/zi, ore/săptămână, ore/lună.

a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de, între orele, sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:

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

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

H. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată. De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de zile lucrătoare.

I. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri;

b) indemnizații;

c) prestații suplimentare în bani;

d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură;

e) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 -

Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de.....

4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

5. Data/Datele la care se plătește salariul este/sunt

6. Metoda de plată

J. Alte clauze:

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;

b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

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

d) alte clauze

K. Atribuțiile postului

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

L. Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de



activității;

b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

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

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

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

f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;

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

h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispoziții finale

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

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

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

T. Conflictele

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

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

Angajator,

.....

Reprezentant legal,

.....



Salariat,

Semnătura

Am primit un exemplar.

Semnătura