

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

308 / 07.08.2026

la nivelul

DIRECȚIA GENERALĂ DE SALUBRITATE SECTOR 3

pentru perioada 2026-2028

În temeiul dispozițiilor art. 41 alin. (5) din Constituția României, ale art. 229-230 din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 367/2022 a dialogului social și ale actelor normative conexe din domeniul legislației muncii,

Între părțile contractante:

A. Angajatorul: DIRECȚIA GENERALĂ DE SALUBRITATE SECTOR 3, cu sediul în București, Splaiul Unirii, Cod Postal 077160, sector 3, mail: economic@salubritate3.ro, juridic@salubritate3.ro reprezentată legal prin domnul ALEXANDRU GHINEA, în calitate de Director General,

și

B. Salariații angajați cu contract individual de muncă (personal contractual) din cadrul DIRECȚIEI GENERALE DE SALUBRITATE SECTOR 3, numiți în continuare salariați, reprezentați de către domnul POMPIIU IOAN WAN BUZDUGA, în calitate de Președinte, și domnul ADRIAN CRISTEA, în calitate de lider al Sindicatului „FORUM” din Administrația Publică, semnatori ai prezentului Contract Colectiv de Muncă, împuterniciți conform art. 135 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare,

Capitolul I

Dispoziții generale

Art. 1

(1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea prezentului Contract Colectiv de Muncă și se obligă să respecte întocmai prevederile acestuia.

(2) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se fundamentează pe principiile bunei-credințe și ale respectului reciproc, în virtutea cărora fiecare parte se obligă să acorde toată atenția intereselor celeilalte părți.

(3) În vederea menținerii unui climat de bună colaborare și respect între părțile Contractului Colectiv de Muncă, acestea convin să-și pună la dispoziție date, documente și informații rezonabil necesare negocierilor și în strânsă legătură cu acestea, în spiritul legii, transparenței și dialogului social.

(4) 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.

Art. 2

(1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă reglementează raporturile de muncă generale dintre angajator și angajați (conform Legii nr. 367/2022 a dialogului social), cuprinde drepturile și obligațiile reciproce ale angajatorului și ale angajaților cu privire la condițiile generale de muncă prevăzute de legislația în vigoare, precum și cele convenite în procesul de negociere.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și de tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care ar afecta exercitarea drepturilor ce decurg din prezentul Contract.

(3) Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă sunt aplicabile și produc efecte numai asupra angajaților DIRECȚIEI GENERALE DE SALUBRITATE SECTOR 3, respectiv pentru angajații actuali și pentru cei nou-angajați.

(4) Raporturile de muncă referitoare la condițiile specifice de muncă, drepturile și obligațiile concrete ale părților, precum și regulile de disciplină a muncii vor fi stabilite prin contractele individuale de muncă și prin Regulamentul Intern.

Art. 3

(1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o perioadă de 24 de luni și produce efecte începând cu data înregistrării lui la autoritatea competentă, conform legii.

(2) Dacă niciuna dintre părți nu notifică încetarea contractului cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, însă nu mai mult de 12 luni.

(3) Cu cel puțin 45 de zile calendaristice înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile se obligă să înceapă negocierile Contractului Colectiv de Muncă, cu respectarea Legii nr. 62/2011, republicată.

(4) Părțile convin ca, în perioada negocierilor, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze greve.

(5) Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral.

Art. 4

Clauzele Contractului Colectiv de Muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

(1) Orice propunere de modificare a Contractului Colectiv de Muncă se aduce la cunoștința părților cu cel puțin 45 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor și va face obiectul unei noi negocieri.

(2) Modificările aduse Contractului Colectiv de Muncă se consemnează într-un act adițional semnat de angajator și sindicat. Modificările aduse contractului produc efecte numai pentru viitor. Actul adițional se transmite în scris autorității la care a fost înregistrat Contractul Colectiv de Muncă și părților semnatare și produce efecte de la data înregistrării acestuia la autoritatea competentă.

(3) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract, Compania Municipală va face demersuri pentru a asigura fondurile necesare, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

Art. 5

(1) Prevederile Contractului Colectiv de Muncă se aplică în mod egal tuturor angajaților, indiferent de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, care fac parte din grupul de unități pentru care s-a

încheiat prezentul contract. Departajarea angajaților numai pe criterii strict profesionale, aptitudini personale și calificare nu poate fi considerată discriminatorie.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) constituie contravenție, aplicabile fiind prevederile Ordonanței nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

(3) Prevederile Contractului Colectiv de Muncă sunt minime și obligatorii pentru angajator.

(4) Contractul Colectiv de Muncă nu poate conține prevederi contrare celor recunoscute prin lege privind drepturile angajaților. Orice prevedere care poate să atragă diminuarea sau limitarea, în orice fel, a drepturilor colective sau individuale conferite de lege angajaților este lovită de nulitate.

(5) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din Contractul Colectiv de Muncă.

(6) Drepturile angajaților prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza diminuării altor drepturi colective sau individuale, care au fost stabilite și recunoscute prin contracte colective încheiate la nivel de unitate înaintea încheierii prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Art. 6

În cadrul unității este interzisă desfășurarea activităților politice.

Art. 7

Încetarea Contractului Colectiv de Muncă poate interveni:

- la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia în condițiile legii;
- la data dizolvării sau lichidării judiciare a Direcției;
- prin acordul părților.

Art. 8

(1) Divergențele intervenite în aplicarea și executarea contractelor colective de muncă vor fi soluționate prin dialog între sindicat și angajator, pe cale amiabilă. Părțile înțeleg că un schimb

de informații cât mai devreme și cât mai deschis posibil este esențial pentru depășirea rezervelor și neîncrederii. În consecință, părțile sunt de acord să caute soluții printr-o abordare constructivă, înainte de a apela la alte mijloace.

(2) Procedura de soluționare a divergențelor, prevăzută mai sus, nu exclude sesizarea instanțelor de judecată competente. În situația sesizării instanței de judecată, se va prezenta și dovada privind încercarea de soluționare prin acord a divergențelor.

(3) Părțile semnatare susțin următoarea procedură:

- cât mai devreme posibil, dar nu mai târziu de 5 zile lucrătoare de la apariția unei probleme, partea semnatară care are cunoștință de eveniment o va informa, în scris, pe cealaltă parte asupra problemei existente și va avea loc o întâlnire;
- scopul întâlnirilor este de a permite părților semnatare să prezinte, să primească și/sau să schimbe informații și puncte de vedere;
- părțile semnatare vor încerca să găsească o soluție și, în situația în care se va ajunge la un acord, acesta se va materializa în scris;
- aceste întâlniri nu afectează în vreun fel drepturile părților semnatare de a acționa în consecință și de a se adresa instanței de judecată competente, în situația în care nu se ajunge la o înțelegere.

Art. 9

(1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului Contract Colectiv de Muncă, să nu susțină în niciun mod promovarea unor reglementări care ar duce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă.

Art. 10

(1) La cererea uneia dintre părțile semnatare ale prezentului contract, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

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

Secțiunea 1

Încheierea contractului individual de muncă

Dispoziții generale

Art. 11

(1) Angajarea se face în condițiile stabilite de lege și de Contractul Colectiv de Muncă, pe baza criteriilor stabilite de angajator, după verificarea prealabilă a acestora, conform art. 29 alin. (1) din Codul Muncii. Angajatorul poate solicita recomandări de la locul de muncă anterior, cu acordul celui în cauză.

(2) În situația în care angajatorul cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea, de la foștii angajatori, acestea se vor referi numai la activitățile, funcțiile îndeplinite și durata angajării, solicitarea făcându-se numai cu scopul de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale și personale.

Art. 12

Angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă, în care sunt stabilite în mod concret, prin negociere, drepturile și obligațiile părților, drepturi și obligații care vor respecta prevederile cu caracter minimal cuprinse în Contractul Colectiv de Muncă.

Sarcinile de serviciu ale fiecărui salariat trebuie să fie stabilite prin fișa postului, care constituie anexă la contractul individual de muncă, în concordanță cu procedurile și instrucțiunile interne aplicabile.

Angajatorul revizuieste și analizează ori de câte ori este necesar fișele posturilor.

Fișa postului trebuie să reflecte cu acuratețe sarcinile de serviciu ale persoanei în cauză.

Ocuparea posturilor vacante se face cu prioritate cu salariați din cadrul societății, prin redistribuire sau promovare.

Schimbarea locului de muncă și/sau a funcției în cadrul societății impune renegocierea contractului individual de muncă, cu respectarea prevederilor Codului Muncii referitoare la Contractul Individual de Muncă.

Art. 13

(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat și completat de părți prin acte adiționale, ori de câte ori intervin schimbări ce impun modificarea sau completarea acestuia, doar cu acordul părților. Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la durata contractului, felul muncii, locul muncii (conform legii), condițiile de muncă, timpul de muncă, timpul de odihnă și salariul nu dă dreptul angajatorului de a proceda la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă și nici nu poate reprezenta motiv pentru demararea procedurii cercetării disciplinare.

(2) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă și să păstreze la locul de muncă o copie a acestuia pentru salariații care prestează activitate în acel loc.

Art. 14

(1) Angajatorul are obligația de a înființa Registrul general de evidență a salariaților, conform H.G. nr. 905/2017, care stabilește metodologia de întocmire, completare și transmitere către Inspectoratele Teritoriale de Muncă a datelor din Registrul general de evidență a salariaților, care este administrat de Inspekția Muncii.

(2) Contractul individual de muncă se încheie, în baza consimțământului părților, de către angajator, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat și se înregistrează, anterior începerii activității, în Registrul general de evidență a salariaților, care se transmite Inspectoratului Teritorial de Muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

(3) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă, iar absențele nemotivate și concediile fără plată, mai puțin cele pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art. 155 și 156 din Codul muncii, se scad din vechimea în muncă.

Art. 15

(1) Orice angajat are dreptul de a încheia mai multe contracte individuale de muncă, cu excepția celor pentru care legea prevede incompatibilități pentru cumulul de funcții.

(2) Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă, eliberată/eliberat potrivit legii.

(3) Angajații care încheie mai multe contracte individuale de muncă au obligația să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.

Art. 16

(1) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de muncă.

(3) Certificatul medical este obligatoriu și în situațiile prevăzute la art. 28 din Codul Muncii.

Art. 17

Angajatorul va informa salariatul cu privire la conținutul Regulamentului Intern, astfel încât acesta să cunoască prevederile în cauză la momentul începerii activității, dovada însușirii conținutului acestuia făcându-se prin semnătura salariatului.

Art. 18

Persoana selectată în vederea angajării va fi informată despre prelucrarea datelor personale în conformitate cu prevederile GDPR, ale legilor locale și europene privind protecția datelor, precum și în calitate de angajator, în conformitate cu prevederile specifice legislației muncii.

Date personale și politica GDPR

Art. 19

(1) Angajatorul are obligația de a respecta reglementările GDPR în relația cu salariații încă de la momentul procesului de recrutare. Pentru încheierea contractului individual de muncă este necesară furnizarea unor date personale suplimentare pentru întocmirea dosarului de personal.

(2) Dacă, la angajare, persoana selectată în vederea angajării nu este de acord cu furnizarea datelor personale, angajatorul nu poate să demareze demersurile legale pentru întocmirea contractului individual de muncă și executarea acestuia; în concluzie, nu poate angaja respectiva persoană.

Art. 20

(1) Înainte de încheierea contractului individual de muncă, persoana selectată în vederea angajării va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente, care vor fi incluse și în contractul individual de muncă:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului, aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea Contractului Colectiv de Muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă;
- o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau a semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării se consideră îndeplinită de către angajator în momentul comunicării ofertei sale privind contractul individual de muncă.

Durata contractului individual de muncă

Art. 21

Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

Art. 22

(1) Prin excepție de la art. 21, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată numai în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;

b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;

c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;

d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;

f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni, dar poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau a unei lucrări.

(3) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată. Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive, care nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

(4) În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

Art. 23

(1) Salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații ale căror contracte individuale de muncă sunt încheiate pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în cadrul societății, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective, iar în situația în care nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în direcție, se au în vedere dispozițiile din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

(2) Angajatorul este obligat să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

Contractul cu fracțiune de normă

Art. 24

(1) Salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru ale unui salariat cu normă întreagă comparabil.

(2) Angajatorul poate încadra salariați cu fracțiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parțial.

(3) Contractul individual de muncă cu timp parțial se încheie numai în formă scrisă.

(4) Salariatul comparabil este salariatul cu normă întreagă din cadrul societății, care are același tip de contract individual de muncă, prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului.

(5) Atunci când nu există un salariat comparabil în direcție se au în vedere dispozițiile din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

(6) Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde, în afara elementelor prevăzute la art. 20, următoarele:

a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;

b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;

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

(7) În situația în care într-un contract individual de muncă cu timp parțial nu sunt precizate elementele prevăzute la alin. (6), contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.

(8) Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.

(9) Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

(10) Angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.

(11) Angajatorul este obligat să informeze la timp cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiune de normă și invers. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

(12) O copie a anunțului prevăzut la alin. (11) se transmite de îndată sindicatului.

(13) Angajatorul asigură, în măsura în care este posibil, accesul la locuri de muncă cu fracțiune de normă la toate nivelurile.

Clauze specifice

Art. 25

În afara clauzelor esențiale prevăzute la art. 17 din Codul Muncii, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice, cum ar fi, fără ca enumerarea să fie limitativă:

A. clauza de neconcurență;

B. clauza de confidențialitate;

C. clauza cu privire la formarea profesională.

Clauza de neconcurență

Art. 26

(1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență, prin care salariatul să fie obligat ca, după încetarea contractului, să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență.

(2) Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, quantumul indemnizației de neconcurență lunare, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență, terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.

(3) Indemnizația de neconcurență lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului.

(4) Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.

(5) Clauza de neconcurență își poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă și nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deține, mai puțin în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 56 alin. (1) lit. c), e), f), g) și i) din Codul Muncii ori a intervenit din inițiativa angajatorului pentru motive care nu țin de persoana salariatului. În cazul nerespectării, cu vinovăție, a clauzei de neconcurență, salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației primite și, după caz, la daune-interese, corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

(6) Instanța competentă poate diminua efectele clauzei de neconcurență, la sesizarea salariatului sau a Inspectoratului Teritorial de Muncă.

Clauza de confidențialitate

Art. 27

(1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract clauza de confidențialitate. Pentru a produce efecte este absolut necesar ca această clauză să fie cuprinsă în contractul individual de muncă. Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

(2) Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese ce nu pot depăși valoarea prejudiciului efectiv produs prin încălcarea acestei clauze și dovedit prin înscrisuri

(3) În mod expres, clauza de confidențialitate se aplică persoanelor care au acces la baza de date necesare întocmirii documentațiilor tehnico-economice de ofertare, persoanelor care participă la negocierea și încheierea contractelor comerciale, persoanelor care au acces la datele personale ale angajaților, persoanelor care vin în contact în orice mod cu datele clienților sau care privesc salariul acestora, precum și altor persoane stabilite prin contractele colective de muncă la nivel de unitate.

Clauza cu privire la formarea profesională

Art. 28

Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, în condițiile stipulate în Codul Muncii și Capitolul VI din prezentul Contract.

Secțiunea 2

Executarea contractului individual de muncă

Drepturile și obligațiile salariatului

Art. 29

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

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Salariatului nu i se poate aplica o sancțiune disciplinară dacă angajatorul nu și-a îndeplinit obligațiile prevăzute de lege referitoare la informarea salariatului cu privire la acuzațiile aduse și actele normative sub incidența cărora se află.

Drepturile și obligațiile angajatorului

Art. 30

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

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

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

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea societății. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în Contractul Colectiv de Muncă aplicabil;
- e) să se consulte cu sindicatul în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze Registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

Verificarea aptitudinilor salariatului

Art. 31

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă pe durată nedeterminată se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(2) Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

- a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
- b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
- d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

(3) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

Art. 32

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

(2) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

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

(4) Perioada de probă constituie vechime, iar la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă se poate renegocia.

Art. 33

(1) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează o adeverință care este vizată de Inspectoratul Teritorial de Muncă în a cărei rază teritorială de competență acesta își are sediul, adeverință care atestă că absolventul de învățământ superior a desfășurat activitate profesională în domeniul specializării absolvite.

(2) Efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior se stabilește prin Legea nr. 335 din 10 decembrie 2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior.

Secțiunea 3

Modificarea contractului individual de muncă

Art. 34

(1) Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește durata contractului, locul muncii, felul muncii, condițiile de muncă, salariul, timpul de muncă și timpul de odihnă numai cu acordul părților.

(2) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la art. 36 alin. (1), în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

(3) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni.

Delegarea și detașarea

Art. 35

(1) Modificarea locului muncii prevăzut în contractul individual de muncă se poate face unilateral de către angajator numai prin delegarea sau detașarea angajatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

Art. 36

(1) Delegarea angajatului nu implică modificarea felului muncii și se poate dispune pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni, putându-se prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, dar numai cu acordul angajatului. Refuzul angajatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

Art. 37

(1) Detașarea angajatului la un alt angajator poate implica în mod excepțional și modificarea felului muncii, dar numai cu consimțământul scris al angajatului și se poate dispune pentru o perioadă de cel mult un an.

(2) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(3) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

(4) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

Secțiunea 4

Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 38

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau la inițiativa uneia dintre părți numai în situațiile enumerate în cele ce urmează.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator, totodată fiind suspendate toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

(3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(4) De fiecare dată când, în timpul perioadei de suspendare a contractului, intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

Art. 39

Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele,

autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art. 40

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

a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională având ca scop formarea pentru munca prestată în cadrul CCM existent, cu acceptul angajatorului;

e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă, organizată în condițiile legii;

g) concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

Art. 41

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

a) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

d) pe durata detașării;

e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

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

(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului.

Art. 42

(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, dar se află la dispoziția angajatorului pentru reînceperea activității, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3) din Codul muncii.

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

(3) În cazul suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată, salariații afectați de activitatea redusă sau întreruptă, care au contractul individual de muncă suspendat, beneficiază de o indemnizație plătită din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în cuantum de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de

75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat în vigoare, pe toată durata menținerii stării de asediu sau stării de urgență, după caz.

(4) În situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația prevăzută la alineatul anterior poate fi suplimentată de angajator cu sume reprezentând diferența de până la minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, în conformitate cu prevederile art. 53 alin. (1) din Codul muncii.

Secțiunea 5

Încetarea contractului individual de muncă

Art. 43

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

Art. 44

(1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu

reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;

d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

g) de la data retragerii de către autoritățile sau organisme competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c) - j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

(3) Angajatorul nu poate îngreuna sau limita dreptul salariatei de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.

(4) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

Art. 45

(1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia, nulitatea contractului individual de muncă putând fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor. Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se poate face prin acordul părților, iar dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

(3) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(4) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

Concedierea

Art. 46

(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

(2) Este interzisă concedierea salariaților pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

(3) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata efectuării concediului de odihnă.

(4) Prevederile alin. (3) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

Art. 47

(1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern, Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, ca sancțiune disciplinară, sancțiune ce poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de legislația în vigoare;

b) în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

c) În cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat, caz în care angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii, iar în situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii. Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit. În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul, precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(2) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 47 alin. (1) lit. b)-d), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

(3) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 47 alin. (1) lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea procedurii de sancțiune disciplinară.

(4) Decizia de concediere se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

Art. 48

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana acestuia și poate fi individuală sau colectivă.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

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

(4) În cazurile prevăzute de lege, angajatorul este obligat să acorde preaviz conform contractului individual de muncă. În perioada preavizului, salariatul are dreptul să absenteze 4 ore de la programul zilnic al societății, pentru a-și căuta un alt loc de muncă, fără ca prin aceasta să fie afectate salariul și celelalte drepturi. Orele de absență pot fi acordate prin cumul. În cazul în care unui salariat nu i se acordă preavizul prevăzut anterior, acesta are dreptul la o indemnizație egală cu salariul de bază pe o lună, avut la data încetării contractului individual de muncă.

Concedierea colectivă

Art. 49

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

a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 300 de salariați.

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

Art. 50

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

a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să îi furnizeze toate informațiile relevante și să îi notifice, în scris, următoarele:

a) numărul total și categoriile de salariați;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau Contractului Colectiv de Muncă;

g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;

h) termenul înăuntrul căruia sindicatul poate face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării Inspectoratului Teritorial de Muncă și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului.

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

(4) Obligațiile prevăzute la alin. (1) și (2) se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere ori autoritate care deține controlul asupra angajatorului.

(5) În situația în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere sau autoritate care deține controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin. (1) și (2), de faptul că întreprinderea sau autoritatea respectivă nu i-a furnizat informațiile necesare.

(6) În cazul în care direcția este pusă în situația de a efectua reduceri de personal ca urmare a restrângerii activității, externalizării unor servicii, re tehnologizării și automatizării, părțile convin asupra următoarelor:

- angajatorul va pune la dispoziția sindicatului, pentru consultare, măsurile privind posibilitatea de redistribuire a personalului și va prezenta eventualele oferte de parteneriat economico-social privind externalizarea personalului sau asigurarea unui alt tip de protecție socială, conform prevederilor legale;
- angajatorul va pune la dispoziția sindicatului, pentru consultare, justificarea tehnico-economică asupra motivelor care stau la baza reducerii numărului de salariați și posibilităților de redistribuire a acestora;
- consultarea sindicatului se va realiza cu cel puțin 45 de zile înainte de o eventuală măsură privind reducerea de personal, indiferent de motivul care stă la baza unei asemenea decizii;
- sindicatul are dreptul de a înainta angajatorului propuneri și/sau obiecții cu privire la cele menționate anterior, în termen de 10 zile de la data inițierii procesului de consultare;
- justificarea, împreună cu obiecțiile și propunerile, vor fi depuse spre analiză și aprobare Consiliului de Administrație.

În scopul ajungerii la o înțelegere, angajatorul va informa sindicatul cu privire la varianta finală a programului de reducere a personalului/externalizare, care va cuprinde și măsurile privind redistribuirea personalului, modificarea programului de lucru, organizarea cursurilor de calificare, recalificare, reorientare profesională etc.

În situația în care desfacerea CIM nu poate fi evitată, se va comunica fiecărui salariat: termenul de preaviz, dacă i se oferă sau nu un alt loc de muncă sau cuprinderea într-o formă de recalificare profesională.

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

- contractele de muncă ale persoanelor care își manifestă benevol intenția de a părăsi unitatea;
- contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare;
- contractele de muncă ale salariaților care au fost înregistrați cu abateri disciplinare sau absențe nemotivate repetate;
- contractele de muncă ale salariaților a căror pregătire profesională nesatisfăcătoare este determinată prin evaluare, testare și/sau examinare.

La luarea măsurii de desfacere a contractului de muncă pentru reducerea de posturi vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

- măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;
- măsura să afecteze, în ultimul rând: femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, unici întreținători de familie, precum și salariații, bărbați sau femei, care mai au cel mult 5 ani până la pensionare la cererea lor sau pentru limită de vârstă.

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

În această situație, în cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu angajatorul un act adițional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze activitate pentru o anumită perioadă de timp, angajatorul nu îi va putea pretinde acestuia

despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu este imputabilă salariatului în cauză.

Art. 51

(1) Aplicarea efectivă a reducerilor de personal se realizează de angajator numai după notificarea și consultarea sindicatului.

(2) Sindicatul poate propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării, angajatorul având obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate de sindicat, în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

Art. 52

(1) În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris Inspectoratul Teritorial de Muncă și Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea prevăzută la alin. (1) trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, precum și rezultatele consultărilor cu sindicatul, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaților, numărul salariaților afectați de concediere și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

(3) Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (1) sindicatului, la aceeași dată la care a comunicat-o Inspectoratului Teritorial de Muncă și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă.

(4) Sindicatul poate transmite eventuale puncte de vedere Inspectoratului Teritorial de Muncă.

(5) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, Inspectoratul Teritorial de Muncă, cu avizul Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă, poate dispune reducerea perioadei prevăzute la alin. (1), fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

(6) Inspectoratul Teritorial de Muncă are obligația de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul și sindicatul, după caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.

Art. 53

(1) În perioada prevăzută la art. 51, Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă trebuie să caute soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate și să le comunice în timp util angajatorului și sindicatului.

(2) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, Inspectoratul Teritorial de Muncă, cu consultarea Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă prevăzută la art. 51 ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

(3) Inspectoratul Teritorial de Muncă are obligația de a informa în scris angajatorul și sindicatul, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei inițiale prevăzute la art. 53.

Art. 54

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

(2) În situația în care, în perioada prevăzută la alin. (1), se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată, în aceleași condiții de competență profesională, o comunicare scrisă prin care sunt informați asupra reluării activității.

(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

(5) Prevederile art. 68-73 din Codul muncii nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.

Art. 55

(1) În cazul concedierii ca urmare a constatării inaptitudinii fizice și/sau psihice a salariatului, a necorespunderii profesionale, ca și în cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului — concedierii datorate desființării locului de muncă, individuală sau colectivă — salariatul beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare. Concedierea unui salariat pentru necorespondere profesională nu se poate face decât dacă s-a efectuat evaluarea profesională prealabilă a acestuia.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) persoanele concediate din cauza necorespunderii profesionale locului de muncă în care este încadrat, care se află în perioada de probă.

(3) În situația în care, în perioada de preaviz, contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepția cazului în care contractul de muncă este suspendat datorită absențelor nemotivate ale salariatului.

Art. 56

(1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de priorități, numai în cazul concedierilor colective;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant;

Demisia

Art. 57

(1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(5) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

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

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

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

Capitolul III

Condițiile de muncă și protecția muncii

Secțiunea 1

Dispoziții generale

Art. 58

Condițiile de muncă din cadrul societății trebuie să asigure integritatea fizică și psihică a salariaților în conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu modificările și completările ulterioare, precum și a Ordinului nr. 450/2006, cu modificările și completările aduse de Ordinul nr. 213/2009.

Art. 59

(1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) În vederea realizării obiectivului prevăzut la alineatul precedent, părțile contractante vor asigura includerea în Regulamentul intern a măsurilor prevăzute de Legea nr. 319/2006 și a celorlalte acte normative care derivă din această lege.

(3) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de:

a) măsurile ce trebuie să prevadă cerințele minime de securitate și sănătate în muncă, astfel încât protecția lucrătorilor să fie asigurată împotriva riscurilor de la locurile de muncă. Pe baza evaluării riscurilor, angajatorul întocmește planul de prevenire și protecție, care trebuie să conțină măsuri tehnice, sanitare și organizatorice sau de altă natură, în funcție de condițiile concrete și particularitățile specifice de la locurile de muncă. Dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, se vor stabili programe pe termen scurt sau mediu pentru realizare, până la asigurarea parametrilor minimali, salariații beneficiind de compensări bănești sau de altă natură;

b) măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă vor fi stabilite de către angajator împreună cu sindicatul. Măsurile stabilite vor face obiectul unor anexe la Contractul Colectiv de Muncă.

(4) Angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de muncă și postului său:

- a) la angajare;
- b) la schimbarea locului de muncă sau la transfer;
- c) la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;
- d) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;
- e) la executarea unor lucrări speciale.

(5) Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă cuprinde 3 faze:

- a) instruirea introductiv-generală;
- b) instruirea la locul de muncă;
- c) instruirea periodică.

(6) Instruirea periodică se face la intervale ce nu pot depăși 6 luni. Pentru personalul tehnico-administrativ, intervalul dintre două instruirii periodice va fi de cel mult 12 luni.

(7) Durata instruirii periodice va fi stabilită de angajator împreună cu conducătorul locului de muncă respectiv, lucrătorul desemnat, serviciul intern/extern de prevenire și protecție.

Art. 60

Angajatorul va asigura organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de muncă. În acest scop se stabilesc sarcini și răspunderi sub formă de normă de muncă.

Art. 61

(1) Echipamentul de protecție se acordă în mod obligatoriu corespunzător locului de muncă și pe durata lucrului, iar cheltuielile vor fi suportate integral din fondurile societății.

(2) La acordarea echipamentului individual de protecție se vor respecta prevederile H.G. nr. 1048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă.

(3) Acordarea echipamentului de lucru se face în condițiile prevăzute de legislația în vigoare, astfel:

a) echipamentul de lucru va avea caracteristici bune, în ceea ce privește aspectul și calitatea, și poate fi marcat cu emblema societății;

b) acordarea echipamentului de lucru se va face după ce vor fi stabilite categoriile de personal care beneficiază de acesta, felul echipamentului și timpul efectiv de utilizare; schimbarea se va face la termenele prestabilite sau în cazul în care se constată o uzură pronunțată;

c) angajatul are obligația de a folosi echipamentul numai pentru lucru efectiv, de a-l întreține în bune condiții (spălare, curățare, igienizare ș.a.) și de a suporta cheltuielile rezultate din uzura prematură nejustificată.

Art. 62

(1) În situația în care condițiile de muncă se deteriorează, angajatorul are obligația de a lua toate măsurile tehnice și organizatorice pentru ca activitatea să decurgă în condiții normale.

(2) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data confirmării condițiilor de muncă certificate prin buletin de analiză.

Art. 63

(1) Angajatorul se obligă ca la angajare și ulterior cel puțin o dată pe an să organizeze examinarea medicală gratuită a angajaților conform prevederilor legale, cu scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care urmează să-l ocupe sau îl ocupă, în funcție de factorii de risc specifici.

(2) Pentru categoriile de angajați care își desfășoară activitatea în condiții de muncă altele decât cele normale, așa cum sunt definite de lege, vor fi organizate controale medicale gratuite, la perioade mai scurte.

(3) Supravegherea sănătății lucrătorilor în funcție de riscurile privind securitatea și sănătatea în muncă este asigurată prin medici de medicina muncii și se efectuează în conformitate cu prevederile H.G. nr. 355/2007, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Angajatorul are obligația de a asigura fondurile și condițiile corespunzătoare pentru ca lucrătorii să poată efectua examenele medicale la angajare, de adaptare, periodic, la reluarea activității și la schimbarea locului de muncă. În funcție de particularitățile și condițiile concrete, se vor stabili modalitățile de efectuare a examenelor medicale, cu consultarea sindicatului.

(5) Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.

(6) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor alin. (1) și (2). Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

(7) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la muncă de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare sau nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

(8) Pentru lucrătoarele gravide și mame, lăuze sau care alăptează se vor aplica prevederile O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare, și ale H.G. nr. 537/2004 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 96/2003.

(9) La cererea uneia dintre părți, medicii de medicina muncii și inspectorii de muncă vor fi consultați la modificarea duratei timpului de lucru și la acordarea de concedii suplimentare.

Art. 64

(1) Părțile sunt de acord că nicio măsură de securitate și sănătate în muncă, bazată pe evaluarea riscurilor, nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de lucrători. În acest sens, direcția poate apela la inspectorii autorizați, permițând accesul acestora în șantierele de construcții și unitățile de producere a materialelor de construcții, pentru organizarea și desfășurarea de campanii de informare și conștientizare privind: bune practici de aplicare a legislației de securitate și sănătate în muncă, măsuri eficiente de prevenire și protecție a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, precum și cauzele generatoare ale acestora.

(2) Angajatorul asigură, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la reglementările privind securitatea și sănătatea în muncă.

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

(4) În cazurile în care, în procesul muncii, se produc schimbări prin introducerea de noi tehnologii sau mașini și echipamente de muncă care implică utilizarea unor reglementări noi în domeniul securității și sănătății în muncă, lucrătorilor li se va face instructajul care va fi consemnat în fișa de instructaj.

(5) Reglementările din domeniul securității și sănătății în muncă sunt obligatorii pentru toți lucrătorii, iar nerespectarea lor constituie abatere disciplinară.

Art. 65

(1) La toate normele de protecție a muncii, oricare dintre părți poate veni oricând cu propuneri de îmbunătățire a acestora.

(2) Normele de protecție a muncii sunt obligatorii pentru toți angajații, nerespectarea lor constituind abatere disciplinară.

Art. 66

(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

a) amenajarea rațională a locurilor de muncă, asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli de repaus);

c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete, în sensul prevederilor alin. (1), se stabilesc în Regulamentul Intern.

(3) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții utilajele, instalațiile, bunurile și amenajările efectuate de către angajator, să nu le deterioreze, să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora. Dacă aceste obligații nu sunt respectate, angajatorul va lua toate măsurile legale necesare.

Art. 67

Angajatorul va lua măsuri pentru a asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor, precum și a tinerilor sub 18 ani.

Art. 68

Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru a îndeplini obligațiile de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 69

Salariatul este asigurat în cazul diminuării sau pierderii capacității de muncă și decesului acestuia ca urmare a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale prin efectul Legii nr. 346/2002.

Art. 70

Angajatorul va prevedea în bugetul de venituri și cheltuieli sume corespunzătoare cheltuielilor programate pentru echipamentul de lucru și protecție, pentru amenajările necesare

normalizării condițiilor de muncă, pentru materiale igienico-sanitare, pentru organizarea examinării medicale a angajaților, conform prevederilor legale.

Art. 71

(1) Angajatorul are obligația să asigure accesul angajaților la serviciul medical de medicina muncii în condițiile legii.

(2) Serviciile principale ale medicului de medicina muncii constau în:

- a) prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
- b) supravegherea efectivă a condițiilor de igienă și sănătate în muncă;
- c) asigurarea controlului medical al angajaților atât la angajarea în muncă, cât și pe durata executării contractului individual de muncă.

(3) În vederea realizării sarcinilor ce îi revin, medicul de medicina muncii propune (recomandă) angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor angajați, determinată de starea de sănătate a acestora.

Capitolul IV.

Salarizarea și alte drepturi salariale

Secțiunea 1

Dispoziții generale

Art. 72

(1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

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

Art. 73

Salariul cuprinde salariul de bază, prime și alte adaosuri.

Contractul individual de muncă include la capitolul „Alte elemente constitutive”, inclusiv primele, adaosurile la salariul de bază și alte avantaje acordate salariatului, astfel cum sunt statuate prin Contractul Colectiv de Muncă aplicabil. Includerea primelor, adaosurilor la salariul de bază și a altor avantaje acordate salariaților în contractele individuale de muncă se va face prin încheierea de acte adiționale la CIM.

Art. 74

(1) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.

(2) În caz de faliment sau lichidare judiciară a unității, angajații au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor bănești constituie creanțe prioritare, urmând să fie plătite integral înainte de revendicările celorlalți creditori.

Art. 75

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

(2) Salariul de bază se stabilește astfel încât să se asigure o diferențiere echitabilă în raport cu cerințele de pregătire profesională necesară executării sarcinilor sau operațiilor ce revin fiecărui loc de muncă. În acest scop se aplică sisteme de clasificare specifice, sub formă de rețele de coeficienți sau rețele de salarii. La diferențierea salariilor de bază, prin intermediul unor rețele de coeficienți sau rețele de salarii, se va ține seama, în principal, de conținutul activității, de gradul de autonomie și inițiativă în muncă, de nivelul necesar de tehnicitate și pregătire prevăzute în indicatoarele tarifyare de calificare și, respectiv, de fișa postului utilizate în unitate, precum și de cerințele de formare profesională, de adaptare și experiență în muncă.

Art. 76

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

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

Art. 77

Salariul minim brut în direcție este de 4.350 lei/lună.

Adaosurile la salariul de bază ce pot fi acordate de angajator sunt primele, dacă situația financiară permite acordarea acestora, astfel:

Avantaje ce pot fi acordate salariaților:

1. ****Ziua de naștere a salariatului**** – zi liberă plătită, care se va putea lua în orice zi lucrătoare din luna în care salariatul este născut.

2. ****Bani pentru ochelari de vedere**** – decontarea cheltuielilor efectuate cu plata unui dispozitiv de corecție de vedere (ochelari), în cuantum de 500 lei/salariat/anual:

- în cazul în care, ca urmare a desfășurării activității în fața ecranului calculatorului, medicul specialist, în temeiul H.G. nr. 1028/2006 și art. 9 din Directiva 90/270/CEE și al clarificărilor CJUE din cauza C-392/21, recomandă purtarea de ochelari sau înlocuirea lentilelor cu alte dioptrii, angajatorul suportă în integralitate prețul ochelarilor de vedere ce servesc la prevenirea sau corectarea problemelor oftalmologice în cazul celor ce lucrează preponderent în fața ecranelor;
- decontarea cheltuielilor efectuate de către salariat pentru achiziționarea dispozitivului de corecție se face în termen de 30 de zile de la data depunerii cererii la angajator.

La cerere se anexează următoarele documente, emise nominal pe numele salariatului:

- recomandarea medicului de medicina muncii/medicului specialist;
- rețeta eliberată de medicul specialist;
- dovada cheltuielilor (chitanță, bon fiscal, factură etc.) efectuate cu controlul medical și achiziționarea dispozitivului de corecție de vedere (ochelari).

Cererea de decontare a cheltuielilor efectuate cu plata unui dispozitiv de corecție de vedere se depune de către salariat în termen de cel mult o lună de zile de la data achiziționării acestuia la angajator.

4. Majorarea salariului de bază cu 10% pentru exercitarea activității de control financiar preventiv, potrivit art. 15 din Legea-cadru nr. 153/2017, pe perioada desemnării și exercitării efective a acestei activități;

5. Vouchere de vacanță în cuantum de 800 lei anual, în anul 2026, pentru personalul al cărui salariu de bază lunar net este de până la 6.000 lei, potrivit Legii nr. 141/2025;

6. Tichetele de creșă se acordă lunar, în valoarea nominală stabilită prin ordin pentru semestrul în curs, pentru copiii înscriși la creșă sau la alte unități de educație timpurie antepreșcolară, în condițiile Legii nr. 165/2018. Valoarea tichetelor de creșă este de 740 lei pe lună pentru fiecare copil eligibil, începând cu luna aprilie 2026.

Reducerea timpului de lucru pentru liderul de Sindicat

(1) În conformitate cu art. 38 din Legea nr. 367/19.12.2022 privind dialogul social, membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului reprezentativ sau afiliat la o federație reprezentativă, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru, fără a afecta drepturile salariale, cu ocazia participării la acțiunile stabilite de sindicatele reprezentative, fără a depăși 5 zile lunar.

(2) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, reprezentanților aleși ai salariaților și/sau în organele de conducere ale organizațiilor sindicale reprezentative sau afiliate la federație reprezentativă nu li se pot modifica raporturile de muncă pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale respective.

(3) Este interzisă modificarea raportului de muncă atât a reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, cât și a membrilor acestora, din inițiativa angajatorului, pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(4) Reprezentanții salariaților și membrii aleși în organele de conducere ale Sindicatului „Forum” din Administrația Publică nu vor fi obstrucționați, șicanați sau amenințați pentru acțiunile și pozițiile acestora în activitatea sindicală pe care o desfășoară sau în legătură cu aceasta.

Alte beneficii

- ajutor de înmormântare pentru decesul rudelor de gradul I ale salariaților, în cuantum de 2.000 lei, cu condiția prezentării de înscrisuri doveditoare;
- decontarea cheltuielilor cu transportul de la și la domiciliul angajatului până la și de la locul de muncă, dacă se emite decizie în acest sens de conducerea societății;

- punerea la dispoziția angajatului a unui autovehicul și a combustibilului aferent pentru deplasarea de la și la domiciliul angajatului până la și de la locul de muncă, dacă se emite decizie în acest sens de conducerea societății;
- masa de prânz sau bonuri de masă, dacă conducerea societății decide acest lucru;

Secțiunea 3

Formele de salarizare

Art. 78

(1) Forma de organizare a muncii și de salarizare ce se aplică este în regie.

(2) Salarizarea în regie constă în calculul și plata salariului în raport cu timpul efectiv lucrat, fără a se stabili o legătură între nivelul salariului și anumite rezultate care trebuie obținute pe unitatea de timp.

(3) În funcție de rezultate/performance/realizări deosebite (ex.: îndeplinirea sarcinilor de serviciu într-un termen mai scurt) și rezultatele financiare pozitive ale societății se pot acorda bonusuri.

Categoriile profesionale sunt:

A. Muncitorii:

- necalificați;
- calificați.

B. Personal încadrat pe funcții de execuție pentru care pregătirea este:

- generală;
- liceală;
- postliceală;
- școală de maiștri;
- studii superioare de scurtă durată (subingineri etc.);
- studii superioare.

C. Personal încadrat pe funcții de conducere pentru care pregătirea este:

- studii medii;
- studii superioare de scurtă durată;

- studii superioare.

Secțiunea 4

Plata salariului

Art. 79

(1) Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă și/sau în Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.

(3) Plata în natură a unei părți din salariu, în condițiile stabilite la alin. (3), este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul individual de muncă sau prin act adițional la acesta.

(4) Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Art. 80

(1) Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, a fluturașilor de salariu, a dispozițiilor de plată sau prin extrasele de cont, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.

(2) Statele de plată, precum și celelalte documente justificative se păstrează și se arhivează de către angajator în aceleași condiții și termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

Secțiunea 5

Rețineri

Art. 81

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

(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.

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

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

(5) În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:

- a) obligațiile de întreținere;
- b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.

(6) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

Art. 82

Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale.

Art. 83

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

(2) Termenul de prescripție prevăzut la alin. (1) este întrerupt în cazul în care intervine o recunoaștere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.

Art. 84

Angajatorul va asigura renegocierea salariilor individuale la data și în condițiile stabilite prin reglementările legale sau prin negociere, în funcție de posibilitățile financiare.

Capitolul V

Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art. 85

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

Art. 86

(1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână.

(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână. Pentru aceștia, pauza de masă nu poate fi mai mică de 30 de minute dacă timpul de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.

Art. 87

(1) În durata normală a timpului de muncă de 8 ore/zi nu intră timpul consumat cu prezentarea la locul de muncă, cu echiparea și dezechiparea la începutul și la sfârșitul programului de muncă, cu pregătirea utilajelor/sculelor necesare procesului de producție și timpul în care angajații au pauză de masă.

(2) Timpul acordat pauzei de masă este între 30 și 60 de minute.

Art. 88

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

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

Art. 89

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

(2) Durata timpului de muncă ce include și orele suplimentare poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă calculată pe o perioadă de referință de 12 luni calendaristice să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(4) Prevederile alin. (2) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

Art. 90

(1) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, cât și a perioadelor neproductive din motive independente angajatorului și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

(2) Pentru salariații mobili și salariații care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.

Art. 91

(1) Salariații încadrați în posturi cu fracțiuni de normă conform Secțiunii 1.3.B din prezentul contract beneficiază de toate drepturile ce decurg din Contractul Colectiv de Muncă de care beneficiază salariații cu program normal de lucru.

(2) La cerere, salariații prevăzuți la alin. (1) vor fi încadrați în program normal de lucru dacă există posturi vacante și dacă întrunesc condițiile pentru ocuparea acestor posturi.

Art. 92

Programul de lucru și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

Art. 93

Schimburile I, II, III vor avea următoarele intervale de timp:

Schimbul I între orele : 7.00 - 15.00;

Schimbul II între orele: 15.00 – 23.00;

Schimbul III între orele 23.00 – 7.00.

Secțiunea 1

Munca suplimentară

Art. 94

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

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Art. 95

(1) La solicitarea angajatorului, salariații pot efectua muncă suplimentară.

(2) Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.

Art. 96

(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(2) În aceste condiții, salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(3) În perioadele de reducere a activității, angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

Art. 97

(1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 95 alin. (1), în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

(2) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (1), nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

Secțiunea 2

Munca de noapte

Art. 98

(1) Munca prestată între orele 22:00 – 06:00 este considerată muncă de noapte.

(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

(3) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

(4) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore.

(5) În situația prevăzută la alin. (4), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensarea în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

Art. 99

Salariații care prestează muncă de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru muncă 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.

Art. 100

(1) Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic.

(2) Condițiile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului sănătății.

(3) 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.

Art. 101

(1) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

(2) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Secțiunea 3

Norma de muncă

Art. 102

Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

Art. 103

Norma de muncă se exprimă, în funcție de caracteristicile procesului de producție sau de alte activități ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sferă de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activități.

Art. 104

(1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați.

(2) Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator după consultarea sindicatului.

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

(4) Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de salariați, potrivit specificului activității fiecăruia, și se bazează pe tehnica normării muncii; aceasta se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică.

(5) În toate cazurile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de către angajator, cât și de sindicate. În cazul unui dezacord cu privire la normele de muncă, părțile vor supune arbitrajului unui terț ales de comun acord, hotărârile acestuia fiind obligatorii pentru ambele părți.

(6) Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază negociat. Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori pentru prima solicitare a sindicatelor.

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

Secțiunea 4

Repausul săptămânal

Art. 105

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

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin Regulamentul Intern.

(3) În situația prevăzută la alin. (2), salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul individual de muncă.

(4) În situații de excepție, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea Inspectoratului Teritorial de Muncă și cu acordul sindicatului.

(5) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea exercitării acestor lucrări.

(6) Salariații al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condițiile alin. (5) au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite conform art. 123 alin. (2) din Codul muncii.

Art. 106

(1) În cazul în care activitățile se desfășoară în ture, turnus sau ture continue, la care timpul de lucru se repartizează pe schimburi în toate zilele săptămânii, pe baza de grafice întocmite de conducere pentru această categorie de personal, conducerea va stabili alte zile de repaus săptămânal.

Secțiunea 5

Sărbători legale

Art. 107

(1) Zilele de sărbătoare legală prevăzute la art. 139 din Codul Muncii sunt zile libere, acordarea zilelor libere făcându-se de către angajator.

(2) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

Art. 108.

Acordarea zilelor libere nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității.

Art. 109.

(1) În cazul aplicării art. 108, salariaților li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(2) În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Secțiunea 6

Concediile

Art. 110.

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

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

Art. 111.

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) salariații care au vârsta sub 18 ani și care au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă de 24 de zile lucrătoare.

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

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

(5) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

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

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

Art. 112.

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

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

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

Art. 113.

(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

(2) Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

(3) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

(4) În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) și (3), salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt. Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea/cu acordul angajatului, astfel încât una din tranșe de maximum 10 zile lucrătoare să fie acordată în perioada sărbătorilor de iarnă.

(6) Salariatul cu timp parțial beneficiază de concediu de odihnă integral, întocmai ca un salariat cu normă întreagă, indemnizația de concediu fiind proporțională cu norma de timp.

Art. 114.

Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Art. 115.

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Art. 116.

(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, cu acordul angajatorului, pentru motive obiective.

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

Art. 117.

(1) Salariații încadrați în grade de handicap au dreptul la concedii de odihnă suplimentare, prevăzute de lege.

(2) Salariații care își desfășoară activitatea în condiții deosebite beneficiază de concedii de odihnă suplimentare, de minimum 3 zile lucrătoare pe an.

Art. 118.

(1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă, la solicitarea acestora, după cum urmează:

- căsătoria angajatului – 5 zile;
- căsătoria unui copil al salariatului – 2 zile;
- decesul unui membru de familie (soț/soție, copil, părinți, socri) – 3 zile;
- deces bunici, frați, surori – 2 zile;
- nașterea unui copil – 10 zile + 5 zile dacă tatăl copilului a urmat un curs de puericultură;
- pentru donatorii de sânge – 1 zi, reglementată de lege.

Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plată.

Capitolul VI

Formarea profesională

Secțiunea 1

Dispoziții generale

Art. 119.

(1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Art. 120.

(1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art. 121.

(1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

Art. 122.

(1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

(2) În situația prevăzută la alin. (1), indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 115.

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în scris cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

Art. 123.

Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

Art. 124.

(1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Art. 125.

(1) Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară ori din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

(2) Angajatorul poate organiza participarea la programe de formare profesională pentru salariați.

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

Art. 126.

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

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

(3) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

- cel puțin o dată la 2 ani, dacă are cel puțin 21 de salariați;
- cel puțin o dată la 3 ani, dacă are sub 21 de salariați.

Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (3), se suportă de către angajator.

Art. 127.

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

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

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

Art. 128.

(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

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

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

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

Art. 129.

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

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

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

Secțiunea 2

Contracte speciale de formare profesională

Art. 130.

Sunt considerate contracte speciale de formare profesională contractul de calificare profesională și contractul de adaptare profesională.

Art. 131.

(1) Contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale.

(2) Pot încheia contracte de calificare profesională salariații cu vârsta minimă de 16 ani împliniți, care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite menținerea locului de muncă la acel angajator.

(3) Contractul de calificare profesională se încheie pentru o durată cuprinsă între 6 luni și 2 ani.

(4) Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizați în acest sens de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului.

(5) Procedura de autorizare, precum și modul de atestare a calificării profesionale se stabilesc prin lege specială.

Art. 132.

(1) Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou.

(2) Contractul de adaptare profesională se încheie odată cu încheierea contractului individual de muncă sau, după caz, la debutul salariatului în funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectivul nou, în condițiile legii.

(3) Contractul de adaptare profesională este un contract încheiat pe durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an.

(4) La expirarea termenului contractului de adaptare profesională, salariatul poate fi supus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face față funcției noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze muncă.

Art. 133.

(1) Formarea profesională la nivelul angajatorului prin intermediul contractelor speciale se face de către un formator.

(2) Formatorul este numit de angajator dintre salariații calificați, cu o experiență profesională de cel puțin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională.

(3) Un formator poate asigura formarea, în același timp, pentru cel mult 3 salariați.

(4) Exercițarea activității de formare profesională se include în programul normal de lucru al formatorului.

Art. 134.

(1) Formatorul are obligația de a primi, de a ajuta, de a informa și de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesională și de a supraveghea îndeplinirea atribuțiilor de serviciu corespunzătoare postului ocupat de salariatul în formare.

(2) Formatorul asigură cooperarea cu alte organisme de formare și participă la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesională.

Secțiunea 3

Contractul de ucenicie

Art. 135.

(1) Ucenicia la locul de muncă se organizează în baza contractului de ucenicie, conform Legii nr. 279/2005.

(2) Contractul de ucenicie la locul de muncă este contractul individual de muncă de tip particular, în temeiul căruia:

a) angajatorul, persoană juridică sau persoană fizică, se obligă ca, în afara plății unui salariu, să asigure formarea profesională a ucenicului într-o meserie potrivit domeniului său de activitate;

b) ucenicul se obligă să se formeze profesional și să muncească în subordinea angajatorului respectiv.

(3) Contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie pe durată determinată.

Art. 136.

(1) Persoana încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie are statut de ucenic.

(2) Ucenicul beneficiază de dispozițiile aplicabile celorlalți salariați, în măsura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului său.

(3) La încheierea contractului de ucenicie, părțile pot conveni ca, la încetarea acestuia:

a) activitatea ucenicului, după obținerea calificării, să continue cel puțin o perioadă egală cu durata contractului de ucenicie, prin încheierea unui contract individual de muncă, în condițiile legii, pentru exercitarea ocupației în care ucenicul a fost calificat, dacă angajatorul a finanțat programul de ucenicie;

b) ucenicul să suporte cheltuielile ocazionate de formarea profesională finanțată de angajator în condițiile în care nu respectă termenii contractuali prevăzuți la lit. a).

Secțiunea 4

Contractul de stagiu

Art. 137.

(1) Contractul de stagiu se încheie pentru absolvenții de învățământ superior care nu au desfășurat, potrivit legii, activitate profesională în același domeniu, anterior absolvirii, pe o perioadă de 6 luni, conform Legii nr. 335/2013.

(2) Scopul efectuării stagiului este de asigurare a tranziției absolvenților de învățământ superior de la sistemul de educație la piața muncii, de a consolida competențele și abilitățile profesionale pentru adaptarea la cerințele practice și exigențele locului de muncă și pentru o mai rapidă integrare în muncă, precum și de dobândire de experiență și vechime în muncă și, după caz, în specialitate.

(3) Stagiarul, pe perioada stagiului, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu, în baza unui contract individual de muncă și a contractului de stagiu.

Capitolul VII

Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților

Art. 138.

Cu privire la medierea conflictelor de muncă prevăzută de Legea nr. 62/2011, aceasta este obligatorie dacă părțile, de comun acord, au decis acest lucru înainte de declanșarea grevei sau pe parcursul acesteia, urmând procedurile stabilite prin Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator.

Art. 139.

(1) Părțile semnatare convin ca, la ședințele Direcției, să fie invitat sindicatul, în condițiile prevăzute de lege; participarea se face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot, pentru probleme importante în domeniul relațiilor de muncă pentru societate.

(2) Înștiințarea sindicatului se va face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință; sindicatului i se va comunica ordinea de zi și i se va asigura accesul la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuție; timpul alocat participării la ședință se consideră timp de lucru.

Art. 140.

(1) Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 27 din Legea nr. 367/2022 a Dialogului Social, angajatorul va pune la dispoziția sindicatului ori va asigura acestora accesul la informațiile și documentele necesare, sindicatul având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

(2) Angajatorul și sindicatul își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante în domeniul relațiilor de muncă adoptate pentru direcție.

Art. 141.

(1) Angajatorul se obligă să nu angajeze salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

(2) În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, sindicatul și angajatorul au obligația ca, pe durata desfășurării acestora, să protejeze patrimoniul societății și să asigure funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice, a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor ori ar putea cauza pagube.

Art. 142.

(1) Angajatorul și sindicatul convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în societate, cu respectarea prevederilor legislației muncii în vigoare, ale Contractului colectiv de muncă la nivel de societate, ale Regulamentului intern, precum și ale drepturilor și intereselor salariaților societății.

(2) Pentru asigurarea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, angajatorul garantează că procedurile de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților sunt respectate și confidențiale, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, acestea fiind corect și imparțial soluționate.

(3) Definiția hărțuirii sexuale este cea reglementată de lege.

(4) Plângerile salariaților la instanța competentă nu pot constitui motiv de încetare a contractului individual de muncă.

(5) În situația în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor Contractului colectiv de muncă, angajatorul și sindicatul vor încerca soluționarea acestora.

Art. 143.

Conflictele colective de muncă pot fi declanșate în următoarele situații:

a) angajatorul refuză să înceapă negocierea unui contract colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract ori cel anterior a încetat;

b) angajatorul nu acceptă revendicările formulate de angajați, inițiate pentru apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social, în conformitate cu prevederile Legii nr. 367/2022 a Dialogului Social – republicată;

c) părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

În toate situațiile de reorganizare sau, după caz, al transferului dreptului de proprietate, drepturile și obligațiile prevăzute în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

Art. 144.

(1) În toate cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, sindicatul va sesiza în scris angajatorul despre această situație, precizând revendicările angajaților, motivarea acestora, precum și propunerile de soluționare. Angajatorul este obligat să primească și să înregistreze sesizarea astfel formulată.

(2) Cerința prevăzută la alin. (1) se consideră îndeplinită și în cazul în care revendicările, motivarea și propunerile de soluționare sunt exprimate de către sindicat cu ocazia întâlnirii cu reprezentanții angajatorului, dacă discuțiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.

(3) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris sindicatului, în termen de două zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate. În cazurile în care se ivesc premisele unor conflicte colective de muncă, părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă au obligația să respecte prevederile legale privind concilierea, iar angajatorul trebuie să procedeze de urgență la luarea măsurilor care să prevină astfel de conflicte.

Art. 145.

(1) Angajatorul are obligația să informeze și să consulte sindicatul, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii;

b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;

c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii.

(2) Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător, pentru a permite sindicatului să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.

(3) Consultarea are loc:

a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător, pentru a permite sindicatului să examineze problema în mod adecvat și să elaboreze un punct de vedere;

b) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a sindicatului, în funcție de subiectul discutat;

c) pe baza informațiilor furnizate de angajator, în procesul de informare, așa cum este definit în Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților și a punctului de vedere pe care sindicatul are dreptul să îl formuleze;

d) astfel încât să permită sindicatului să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl poate formula;

e) în vederea negocierii unui acord privind deciziile care se încadrează în obligațiile angajatorului, prevăzute la alin. (1) lit. c) din prezentul articol.

(4) Consultarea și informarea sindicatului au loc cel puțin o dată pe an. În cazuri excepționale, atunci când situația o impune, consultarea și informarea sindicatului au loc ori de câte ori este nevoie.

(5) Sindicatului, precum și experților care îl asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă, le este interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al întreprinderii, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor. Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în actele adiționale/anexe la contractul colectiv sau în altă formă agreată de parteneri și face obiectul unui contract de confidențialitate.

(6) Angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări, dacă acestea sunt de natură să dăuneze grav funcționării întreprinderii sau să-i prejudicieze interesele. Decizia de a nu comunica aceste informații sau de a nu întreprinde consultări trebuie motivată față de sindicat.

(7) În condițiile în care sindicatul nu consideră justificată decizia angajatorului de a invoca confidențialitatea informațiilor sau de a nu furniza informațiile relevante ori de a nu iniția

consultări în condițiile alin. (5) și (6), aceștia se pot adresa instanțelor judecătorești de drept comun competente.

Art. 146

Sistemul de supraveghere

Sistemul de supraveghere cu televiziune în circuit închis are ca scop protejarea atât a spațiilor exterioare cât și a spațiilor interioare, având la bază o soluție modernă ce are în componență echipamente ce răspund cerințelor tehnice indicate în analiza de risc. Tipurile de echipamente ce se instalează, locul de amplasare și posibilitățile tehnice ale acestora asigură o supraveghere completă a zonelor de interes, zone desemnate prin analiza de risc.

Pentru monitorizarea și înregistrarea activității/evenimentelor din zona obiectivului, prin sistemul de supraveghere video, a fost prevăzut un număr de 78 camere video IP de la care se înregistrează imaginile pe 2 înregistratoare digitale de rețea (NVR) cu 64 canale cu stocarea imaginilor pe hard disk, acestea fiind păstrate 20 de zile. Sistemul este alcătuit din camere video color IP de tip speed-dome, antivandal cu lentile varifocale, camere video minidome IP cu lentilă varifocală și camere video bullet IP cu lentilă varifocală. Principalele funcții ale sistemului de televiziune cu circuit închis sunt:

- ☐ supravegherea căilor de acces – obține imagini de ansamblu ale intrărilor și ieșirilor pentru a evalua starea generală;
- ☐ supravegherea perimetrului exterior;
- ☐ supravegherea unor zone din interiorul clădirii;
- ☐ urmărirea intrușilor în interiorul obiectivului;
- ☐ arhivarea și înregistrarea imaginilor furnizate permite analize post-eveniment pentru 20 de zile.

Stabilirea zonelor supravegheate de camerele video și amplasarea echipamentelor s-a realizat în concordanță cu cerințele din evaluarea la risc de securitate fizică. Zonele vizate pentru a fi supravegheate sunt: zona obiectivului, zonele exterioare ale clădirilor, zonele sensibile din incintă (holuri, camere tehnice, depozite de materiale și arhive).

2. Componenta sistemului de supraveghere video

Sistemul de supraveghere video are în componență:

- Camere video IP bullet
- Camere video IP minidome
- Camere video IP 180°
- Camere video IP speed-dome
- Injector PoE model DAHUA
- Înregistrator video digital (NVR)
- Switch industrial POE 8 porturi
- Switch Layer 2 POE 16 porturi
- Switch Layer 3 24 porturi
- 3 surse de alimentare

Caracteristicile tehnice ale echipamentelor care compun sistemul de supraveghere video se regăsesc detaliate în documentul „PROIECT SISTEM DE SECURITATE” întocmit conform prevederilor legale în materie verificat și avizat de verificator de proiecte cu atestat MLPAT.

3. Scopul prelucrării datelor cu caracter personal prin Sistemul de Supraveghere Video

Prelucrăm datele dumneavoastră cu caracter personal în următoarele scopuri:

- ☐ asigurarea securității căilor de acces, holuri și alte zone cu risc ridicat, a bunurilor, valorilor și personalului instituției;
- ☐ asigurarea securității perimetrului curții unde se află sediul instituției;
- ☐ asigurarea securității parcului auto al instituției.

Instituția utilizează sistemul de supraveghere video pentru a garanta siguranța, securitatea și controlul căilor de acces spre sediu, parcărilor amenajate în interiorul curții în care se află amplasat sediul. Sistemul de supraveghere contribuie la controlul accesului în birourile instituției și asigură securitatea și siguranța acestora, a personalului și a vizitatorilor, precum și bunurile și valorile prezente în sediu. Sistemul de supraveghere video ajută la prevenirea, descurajarea, gestionarea și, dacă este necesar, anchetarea incidentelor legate de siguranță și securitate, a potențialelor amenințări sau a accesului fizic neautorizat, inclusiv a accesului neautorizat în locurile (camerele)

protejate. Menționăm că în parcul auto supravegheat de camerele video se află peste 500 de mașini și utilaje aflate în patrimoniul direcției de salubritate, iar instituția are peste 900 de angajați.

Prin urmare, scopul prelucrării se limitează strict la:

- prevenirea, detectarea și investigarea încercărilor de intrare prin efracție;
- protejarea și prevenirea actelor de vandalism asupra sediului, autovehiculelor și altor bunuri aparținând Instituției;
- asigurarea securității angajaților.

4. Temeiul legal al prelucrării

Prelucrarea datelor cu caracter personal prin utilizarea mijloacelor de supraveghere video, instalarea și utilizarea sub aspect tehnic a echipamentelor și elementelor componente ale sistemului de supraveghere video se realizează în conformitate cu prevederile legale în domeniu:

- ☐ Regulamentul nr. 679/2016 privind protecția persoanelor în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor - GDPR), respectiv prevederile art.6 alin.(1) lit. c)
 - prelucrarea este necesară în vederea îndeplinirii unei obligații legale care îi revine operatorului;
- ☐ Legea 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 679/2016;
- ☐ Legea nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- ☐ Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 333/2003, aprobate prin HG nr. 301/2012, cu modificările și completările ulterioare.

Condițiile legale de implementare:

Articolul 8¹ din Anexa 1 la Normele Metodologice de aplicare a Legii nr. 333/2003 precizează, cităm: „Unitățile și instituțiile de interes public trebuie să prevadă sisteme de supraveghere video pe căile de acces, holuri și alte zone cu risc ridicat, detecție a efracției pe zonele de expunere sau depozitare valori și control acces, prin personal sau echipamente”.

Conform art. 6 din Legea 190/2018, în cazul în care prelucrarea datelor personale și speciale este necesară pentru îndeplinirea unei sarcini care servește unui interes public, aceasta se efectuează cu instituirea de către Operator a următoarelor garanții, cităm:

- a) punerea în aplicare a măsurilor tehnice și organizatorice adecvate pentru respectarea principiilor enumerate la art. 5 din Regulamentul general privind protecția datelor, în special a reducerii la minimum a datelor, respectiv a principiului integrității și confidențialității;
- b) numirea unui responsabil pentru protecția datelor, dacă aceasta este necesară în conformitate cu art. 10 din prezenta lege;
- c) stabilirea de termene de stocare în funcție de natura datelor și scopul prelucrării, precum și de termene specifice în care datele cu caracter personal trebuie șterse sau revizuite în vederea ștergerii.

Pentru respectarea prevederilor legale enunțate anterior, vă informăm că Instituția noastră a luat măsurile legale prin asigurarea unei protecții adecvate a echipamentelor pe care sunt stocate imaginile, accesul la acestea fiind făcut doar în situația producerii unor incidente de natură infracțională și doar de persoane nominalizate expres prin fișa postului cu astfel de atribuții.

De asemenea, au fost contractate servicii de Responsabil cu protecția datelor pentru o consiliere corespunzătoare și o implementare a prevederilor Regulamentului 679/2016 în cadrul instituției.

Vă informăm de asemenea, că în conformitate cu prevederile Ghidului privind Consimțământul elaborat de Grupul de Lucru al „articulului 29” adoptat la 28 noiembrie 2017 și revizuit la 10 aprilie 2018, nu este nevoie de un consimțământ privind instalarea sistemului de supraveghere video întrucât se consideră că există un dezechilibru de putere între Angajator și Angajat/Salariat, cităm:

„Este puțin probabil ca un angajat să poată răspunde în mod liber la o cerere de consimțământ din partea angajatorului său, de exemplu pentru a activa sisteme de monitorizare, cum ar fi camerele de supraveghere la locul de muncă, sau pentru a completa formulare de evaluare, fără a simți presiunea de a consimți. Prin urmare, GL 29 consideră că este foarte dificil ca angajatorii să prelucreze datele personale ale angajaților actuali sau viitori pe baza consimțământului, întrucât este puțin probabil ca acesta să fie acordat în mod liber.”

Obligația legală prevăzută la art. 8¹ din Normele de aplicare a Legii 333/2003 cu privire la instalarea sistemelor de supraveghere video de către instituțiile publice, întărește și mai mult precizarea făcută de Grupul de lucru 29 cu privire la consimțământ întrucât, atunci când Operatorul are o obligație legală de îndeplinit, nu este nevoie de consimțământ din partea persoanei vizate.

5. Categoriile de date cu caracter personal prelucrate

În cadrul operațiunilor de prelucrare descrise în prezenta informare se vor prelucra următoarele categorii de date cu caracter personal:

- ☐ Imaginea persoanelor;
- ☐ Numărul de înmatriculare auto, dacă rezoluția camerei video permite acest lucru.

6. Destinatarii datelor cu caracter personal prelucrate

Accesul la imaginile video înregistrate și transmise în direct este limitat la un număr redus de persoane (angajați ai instituției) care pot fi identificate în mod clar și este determinat prin atribuțiile specificate în fișa postului. De asemenea, accesul la imaginile video înregistrate îl mai au membrii Comisiei Disciplinare constituită la nivelul instituției, atunci când are loc o investigație a unei încălcări a conduitei la locul de muncă și poate fi probată prin imagini înregistrate de sistemul de supraveghere video.

Accesul la materialul filmat și/sau la arhitectura tehnică a sistemului video este limitat la un număr redus de persoane care pot fi identificate în mod clar și este determinat prin atribuțiile specificate în fișa postului (în ce scop și ce tip de acces).

De asemenea, datele colectate prin intermediul sistemului de monitorizare video pot fi transmise către instanțe sau organe de cercetare penală, la cererea legal întemeiată a acestora.

7. Transferul către o țară terță sau organizație internațională

Datele dumneavoastră cu caracter personal furnizate NU vor fi transferate către terți operatori sau organizații transfrontaliere din afara spațiului Uniunii Europene.

8. Perioada de stocare a datelor cu caracter personal furnizate sau criteriile în funcție de care se va determina această perioadă

Stocarea datelor cu caracter personal prelucrate conform celor de mai sus timp de maxim 30 de zile conform prevederilor legale.

În cazul în care respectivele înregistrări formează probe în cadrul unui proces civil sau penal, ele vor fi păstrate pe întreaga durată solicitată de instanță sau de organele de cercetare penală.

9. Drepturile referitoare la datele cu caracter personal care se prelucrează

Dreptul de acces: dreptul de a obține din partea Operatorului o confirmare că se prelucrează sau nu date personale care vă privesc și, în caz afirmativ, accesul la datele respective și la anumite informații conform legii.

Dreptul la rectificare: dreptul de a obține de la Operator rectificarea datelor cu caracter personal inexacte care vă privesc și/sau completarea datelor cu caracter personal care sunt incomplete.

Dreptul la ștergerea datelor (dreptul de a fi uitat): dreptul de a obține din partea Operatorului ștergerea datelor cu caracter personal care vă privesc, doar pentru situațiile în care operatorul nu are obligația legală de a le reține pentru o anumită perioadă de timp, spre exemplu atunci când datele sunt solicitate de un organ de cercetare penală (până la terminarea cercetării).

Dreptul la restricționarea prelucrării, care este un drept temporar și poate fi manifestat pentru perioada în care se verifică exactitatea datelor.

Dreptul la portabilitate: dreptul de a primi datele cu caracter personal care vă privesc și pe care le-a furnizat Operatorului într-un format structurat, utilizat în mod curent și care poate fi citit automat și dreptul dumneavoastră de a transmite aceste date altui operator, fără obstacole din partea Operatorului, în cazurile și condițiile prevăzute de lege.

Aveți dreptul de a solicita ca datele cu caracter personal să fie transmise direct de la un operator la altul acolo unde acest lucru este fezabil din punct de vedere tehnic.

Dreptul la portabilitatea datelor cu caracter personal se aplică în condițiile și în limitele prevăzute de lege.

Dreptul la opoziție: dreptul de a vă opune, în orice moment, din motive legate de situația particulară în care vă aflați, prelucrării datelor cu caracter personal care vă privesc și creării de profiluri, în condițiile legii, cu excepția cazului în care Operatorul are o obligație legală de îndeplinit.

Dreptul la retragerea consimțământului: atunci când prelucrarea are la bază consimțământul, acesta poate fi retras, în orice moment, fără a afecta legalitatea prelucrării efectuate pe baza consimțământului înainte de retragerea acestuia.

Consimțământul nu poate fi retras cu privire la datele cu caracter personal care sunt necesare pentru:

- a) executarea contractului;
- b) pentru îndeplinirea unei obligații legale a Operatorului;
- c) pentru protejarea intereselor vitale ale dumneavoastră sau ale altei persoane fizice;
- d) pentru îndeplinirea unei sarcini care servește unui interes public;
- e) în alte cazuri prevăzute de lege.

În cazul existenței unui proces decizional automatizat și creării de profiluri, dreptul dumneavoastră de a obține intervenție umană din partea Operatorului, de a-și exprima punctul de vedere și de a contesta decizia.

Drepturile enumerate mai sus nu sunt absolute. Există excepții, de aceea fiecare cerere primită va fi analizată astfel încât să decidem dacă este întemeiată sau nu. În măsura în care cererea este întemeiată, vă vom facilita exercitarea drepturilor. Dacă cererea este neîntemeiată, o vom respinge, însă vă vom informa asupra motivelor refuzului și asupra drepturilor de a depune o plângere la Autoritatea de Supraveghere sau de a vă adresa justiției.

Capitolul VIII

Dispoziții finale

Art. 147.

Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă ale salariaților societății nu pot fi stabilite sub nivelul celor stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 148.

(1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator cu consultarea sindicatului, conform prevederilor Codului Muncii.

(2) Orice modificare ce intervine în conținutul Regulamentului Intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la art. 243 din Codul Muncii.

Art. 149.

Interpretarea clauzelor prezentului Contract colectiv de muncă se va face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează conform regulilor de drept comun. În situația în care și prin interpretarea dată conform regulilor de drept comun există îndoială, se interpretează în sensul mai favorabil salariaților.

Prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivelul DIRECȚIEI GENERALE DE SALUBRITATE SECTOR 3a fost semnat astăzi, 04.08.2024, în 3 exemplare originale, un exemplar original fiind primit de fiecare parte semnatară.

PĂRȚILE SEMNATARE
DIRECȚIA GENERALĂ DE SALUBRITATE SECTOR 3
Domnul Alexandru GHINEA
Director General



Președinte Sindicatul FORUM din Administrația Publică
Domnul Pompiliu Ioan Wan BUZDUGA



Lider Grupă Sindicală
Domnul Adrian Cristea

REGULAMENT
**privind acordarea voucherelor de vacanță personalului contractual din cadrul
DIRECȚIEI GENERALE DE SALUBRITATE SECTOR 3**

Art. 1 (1) În scopul recuperării capacității de muncă, a întreținerii capacității de muncă și a motivării personalului – personal contractual – din cadrul DIRECȚIEI GENERALE DE SALUBRITATE SECTOR 3, se acordă anual vouchere de vacanță în cuantum de **800 lei**, în perioada anului 2026 - anului 2027 personalului ale cărui salarii de bază nete din luna anterioară acordării acestora sunt **de până la 6.000 lei**, în limita sumelor prevăzute în buget alocate cu această destinație, în condițiile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea tichetelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare și respectiv H.G.R. nr. 215/2009 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Perioada de valabilitate a voucherelor de vacanță este de un an de la data emiterii pe **suport electronic**, conform prevederilor legale.

(3) Voucherele de vacanță se acordă persoanelor care au calitatea de personal contractual în cadrul DIRECȚIEI GENERALE DE SALUBRITATE SECTOR 3, la data acordării acestora.

(4) Data acordării voucherelor de vacanță trebuie să fie în anul calendaristic pentru care se acordă acestea.

(5) La cererea salariaților, DIRECȚIA GENERALĂ DE SALUBRITATE SECTOR 3 poate solicita oricând unității emitente emiterea dispozitivului fizic al voucherului de vacanță, conform contractului încheiat cu unitatea emitentă.

Art. 2 (1) Cuantumul voucherelor de vacanță, se stabilește proporțional cu perioada de exercitare a raportului de serviciu sau durata contractului de muncă, în anul calendaristic pentru care se acordă.

(2) Cuantumul voucherelor de vacanță pentru personalul din cadrul DIRECȚIEI GENERALE DE SALUBRITATE SECTOR 3, care beneficiază de program parțial de lucru se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la cuantumul maxim de vouchere stabilite pentru programul normal de lucru.

(3) În cazul cumulului de funcții, voucherele de vacanță se acordă de către angajatorul unde persoana în cauză își are funcția de bază, sau, după caz, de fiecare angajator proporțional cu timpul lucrat.

(4) În cazul persoanelor detașate/transferate în cadrul DIRECȚIEI GENERALE DE SALUBRITATE SECTOR 3, acestea vor beneficia de vouchere de vacanță, integral, numai în măsura în care nu au primit vouchere de vacanță la instituția de unde s-au detașat/transferat, pe baza unei declarații pe propria răspundere.

(5) Persoanele detașate/transferate din DIRECȚIA GENERALĂ DE SALUBRITATE SECTOR 3 în cadrul altor instituții publice, vor beneficia de vouchere de vacanță, integral, urmând a declara acest aspect în cadrul instituției la care se detașează/transferă.

(6) Persoanele delegate din cadrul/în cadrul DIRECȚIEI GENERALE DE SALUBRITATE SECTOR 3, vor beneficia de vouchere de vacanță acordate de către instituția angajatoare.

(7) Angajații care cumulează pensia cu salariul, vor beneficia de vouchere de vacanță doar în măsura în care declară pe propria răspundere că, în anul calendaristic respectiv, nu au beneficiat și nu vor beneficia de bilete de odihnă, acordate potrivit legislației în vigoare, privind sistemul unitar de pensii publice.

(9) Angajații care refuză primirea voucherelor de vacanță vor depune o declarație pe propria răspundere în acest sens.

Art. 3 (1) Nu vor beneficia de vouchere de vacanță personalul contractual din cadrul DIRECȚIEI GENERALE DE SALUBRITATE SECTOR 3 care au raporturile de serviciu/muncă suspendate, pe perioada suspendării.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1), personalul contractual care se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă, concediu de maternitate, concediu pentru risc maternal, carantină, forță majoră.

(3) Nu vor beneficia de vouchere de vacanță personalul contractual din cadrul DIRECȚIEI GENERALE DE SALUBRITATE SECTOR 3 care beneficiază de concediu fără salariu pentru o perioadă mai mare de 30 zile consecutiv.

(4) Nu vor beneficia de vouchere de vacanță persoanele care ocupă funcții de demnitate publică, alese sau numite.

Art. 4 (1) Pentru persoanele care se angajează în timpul anului prin concurs, aceștia vor beneficia de vouchere de vacanță, proporțional cu timpul efectiv lucrat în cadrul instituției, în anul respectiv, putând a solicita respectivele vouchere de vacanță începând cu luna următoare angajării.

(2) Fac excepție persoanele care până la data angajării prin concurs și-au desfășurat activitatea în cadrul DIRECȚIEI GENERALE DE SALUBRITATE SECTOR 3, (participarea la concurs fiind motivată prin faptul că ocupau o funcție pe perioadă determinată, îndeplinesc condițiile pentru a fi numiți într-o funcție de nivel superior, etc.). În cazul acestor persoane, voucherele de vacanță vor fi acordate integral în anul calendaristic respectiv.

Art. 5 (1) Angajatul are obligația de a restitui voucherele de vacanță acordate și neutilizate ori necuvenite, după cum urmează:

- a) la sfârșitul perioadei de valabilitate
- b) la data încetării raporturilor de muncă/serviciu

(2) Utilizarea de către angajat a voucherelor de vacanță necuvenite îl va obliga pe acesta la plata contravalorii voucherelor către angajator, în cazul încetării raporturilor de serviciu/muncă, această contravaloare calculându-se proporțional cu timpul în care persoana și-a desfășurat activitatea în cadrul instituției.

Art. 6 (1) În cazurile în care personalul din cadrul DIRECȚIEI GENERALE DE SALUBRITATE SECTOR 3 au desfășurat parțial activitatea în cadrul instituției în anul calendaristic respectiv, voucherele de vacanță se vor acorda după următorul mod de calcul: 800 lei (cuantumul maxim al voucherelor de vacanță) se înmulțește cu raportul dintre numărul de zile pentru care angajatul beneficiază de vouchere de vacanță conform prevederilor de mai sus/numărul de zile lucrătoare în anul calendaristic pentru care se acordă.

(2) Stabilirea cuantumului voucherelor de vacanță la care are dreptul angajatul, se realizează prin rotunjire la cel mai apropiat număr.

(3) Impozitul și respectiv contribuția de asigurări sociale de sănătate aferente cuantumului voucherelor de vacanță se vor reține la următoarea dată de acordare a drepturilor salariale.

Art. 7 (1) Angajații care primesc vouchere de vacanță nominale sunt singurele persoane îndreptățite să utilizeze voucherele de vacanță în perioada menționată pe acestea, și în exclusivitate pentru achitarea pachetului de servicii turistice contractat care poate cuprinde servicii de cazare, alimentație publică, transport, tratament balnear, agrement, conform art. 23 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 215/2009 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea tichetelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Angajaților, beneficiari de vouchere de vacanță, le este interzis:

- a) să utilizeze voucherele de vacanță pentru achiziționarea altor servicii decât cele mai sus prevăzute;
- b) să primească rest în bani la voucherul de vacanță, în cazul în care suma corespunzătoare solicitată este mai mică decât valoarea nominală a voucherului de vacanță;

- c) comercializarea voucherelor de vacanță în schimbul unor sume de bani și/sau al altor bunuri și/sau servicii.
- (3) Nerespectarea celor prevăzute la alin. (2) lit. a) constituie contravenție, dacă nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât să fie considerată, potrivit legii penale, infracțiune și se sancționează cu 2 până la 6 puncte – amendă.
- (4) Un punct – amendă reprezintă contravaloarea unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată, stabilit în condițiile legii.
- (5) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor pentru nerespectarea prevederilor de la alin. (2) lit. a) se fac de către personalul cu atribuții de control din cadrul Ministerului Turismului.

Art. 8 Evidența și gestiunea voucherelor de vacanță se asigură de către Direcția Economică din cadrul DIRECȚIEI GENERALE DE SALUBRITATE SECTOR 3.

Art. 9 Anexa face parte integrantă din prezentul Contract Colectiv de Muncă.

PĂRȚILE SEMNATARE:
DIRECȚIA GENERALĂ DE SALUBRITATE SECTOR 3
Domnul Alexandru GHINEA
Director General

Președinte Sindicatul FORUM din Administrația Publică
Domnul Pompiliu Ioan Wan BUZDUGA

Lider Grupă Sindicală
Domnul Adrian Cristea

REGULAMENT INTERN DE ACORDARE A TICHETELOR DE CREȘĂ

În temeiul prevederilor Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, cu modificările și completările ulterioare, se încheie prezentul regulament, ca anexă la Contractul Colectiv de Muncă înregistrat la DIRECȚIA GENERALĂ DE SALUBRITATE SECTOR 3

1. DIRECȚIA GENERALĂ DE SALUBRITATE SECTOR 3, cu sediul în București, Splaiul Unirii, Cod Postal 077160, sector 3, mail: economic@salubritate3.ro, juridic@salubritate3.ro reprezentată legal prin domnul ALEXANDRU GHINEA, în calitate de Director General,, în calitate de angajator;
2. Salariații angajați cu contract individual de muncă (personal contractual) din cadrul DIRECȚIEI GENERALE DE SALUBRITATE SECTOR 3, numiți în continuare salariați, reprezentați de către domnul POMILIU IOAN WAN BUZDUGA, în calitate de Președinte, și domnul ADRIAN CRISTEA, în calitate de lider al Sindicatului „FORUM” din Administrația Publică.

Art. 1 Cadrul special care reglementează acordarea tichetelor de creșă în DIRECȚIA GENERALĂ DE SALUBRITATE SECTOR 3 este stabilit prin prezentul Regulament de acordare a tichetelor de creșă semnat de Directorul General și Președintele respectiv liderul de grupa a sindicatului ”FORUM” din Administrația Publică.

Art. 2 DIRECȚIA GENERALĂ DE SALUBRITATE SECTOR 3, prin Directorul General, în calitate de angajator, utilizează bilete de valoare sub forma tichetelor de creșă, în condițiile prevăzute de actele normative care reglementează această materie, în limita sumelor aprobate cu această destinație, prevăzute în bugetul propriu, în poziții distincte de cheltuieli, denumite ”tichete de creșă”, aprobate conform prevederilor legale în vigoare.

Art. 3 (1) Directorul General utilizează tichete de creșă pentru susținerea familiei cu cheltuieli sociale legate de creșterea copilului.

(2) Tichetele de creșă se acordă angajaților care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani, în cazul copilului cu handicap.

Art. 4 Regimul fiscal aplicabil tichetelor de creșă este, atât pentru beneficiari, cât și pentru angajatori/plătitori de venituri, cel prevăzut de Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 5 Suma acordată sub formă de tichete de creșă, este de **740 lei/lună** pentru fiecare copil aflat la creșă. Suma se indexează semestrial, conform legii.

Art. 6 Persoanele angajate cu raport de serviciu vor beneficia de tichete de creșă după data angajării.

Art. 7 Tichetele de creșă se emit de unitățile cu activitate specializată în domeniu, care au obligația asigurării circulației acestora în condiții de siguranță.

Art. 8 Tichetele de creșă se distribuie lunar angajaților pentru fiecare dintre copiii lor naturali, inclusiv pentru fiecare copil adoptat, încredințat în vederea adopției sau dat în plasament familial, pentru cei cărora li s-a stabilit tutela.

Art. 9 Nu se acordă tichete de creșă pentru copiii aflați în plasament de urgență sau celor aflați în plasament la asistent maternal profesionist.

Art. 10 Tichetele de creșă se acordă pe baza următoarelor documente:

- Cerere pentru acordarea tichetului de creșă;
- Actul doveditor eliberat de creșă/unitatea asimilată acesteia la care este înscris copilul;
- Declarație pe propria răspundere că celălalt părinte nu beneficiază de concediul și de indemnizația pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap;
- Livretul de familie (dacă acesta a fost eliberat în baza Hotărârii Guvernului nr. 495/1997 privind conținutul, eliberarea și actualizarea livretului de familie) sau copia certificatului de naștere al copilului;
- Document de la creșă/entitatea asimilată la care este înscris copilul care să ateste care sunt unitățile emitente de tichete de creșă cu care acesta are încheiate contracte pentru prestare serviciilor;
- Alte documente solicitate de angajator, după caz: copii după certificatul de căsătorie, dispoziția de instituire a tutelei, documente de încredințare în vederea adopției, documente de plasament al copilului, documente din care rezultă încuviințarea adopției etc.

Art. 11 Tichetele de creșă pot fi utilizate de către angajați numai la creșele sau entitățile asimilate acestorași cu care unitățile emitente au încheiate contracte de prestări servicii.

Art. 12. Documentele prevăzute la art. 10 se depun la Serviciu Resurse Umane, în vederea întocmirii documentației pentru acordarea tichetelor solicitate.

Art. 13 Serviciu Resurse Umane va transmite Serviciu Economic, pe suport de hârtie și în format electronic Lista cu persoanele îndreptățite să beneficieze de tichete de creșă, iar Serviciu Economic va distribui salariaților din instituție aceste tichete.

Art. 14. Tichetele de creșă se eliberează de către Serviciu Economic, în baza unui centralizator cu situația analitică a tichetelor de creșă distribuite salariaților de către angajator pentru luna/ anul..... conform prevederilor legale în vigoare.

Art. 15 Contravaloarea tichetelor de creșă acordate necuvenit unor salariați, va fi recuperată de către Serviciu Economic. Serviciu Resurse Umane înștiințează în scris Serviciu Economic, cu privire la persoanele care au beneficiat de tichete de creșă necuvenit.

Art. 16 Achiziționarea tichetelor de creșă va respecta prevederile Legii nr. 98/2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 17 (1) Tichetele de creșă distribuite lunar de angajator angajaților proprii nu se mai returnează angajatorului.

(2) Informațiile privind prezența lunară a copilului la creșă, confirmate de creșă, se comunică angajatorului, în scris, de către angajatul beneficiar de tichete de creșă.

(3) În cazul în care angajatul căruia i s-au distribuit tichete de creșă nu a prezentat angajatorului informațiile privind prezența la creșă a copilului, în scris cu confirmarea creșei, angajatoul va recupera din drepturile salariale convenite angajaților respectiv contravaloarea tichetelor de creșă acordate suplimentar, inclusiv prețul imprimatelor acestora, corespunzător cu numărul de zile absente din luna în care copilul a fost absent de la creșă.

Art. 18 În cazul de cumul de funcții, tichetele de creșă pot fi acordate numai de către angajatorii unde angajații în cauză își au funcția de bază, potrivit legii.

Art. 19 Tichetele de creșă acordate salariaților DIRECȚIEI GENERALE DE SALUBRITATE SECTOR 3 sunt bilete de valoare pe suport de hârtie, valoarea unui tichet de creșă fiind de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei.

PĂRȚILE SEMNATARE:
DIRECȚIA GENERALĂ DE SALUBRITATE SECTOR 3
Domnul Alexandru CHINEA
Director General

Președinte Sindicatul FORUM din Administrația Publică
Domnul Pompiliu Ioan Wan BUZDUGĂ

Lider Grupă Sindicală
Domnul Adrian Cristea

REGULAMENT

DE ACORDARE A UNUI SPRIJIN BĂNESC PENTRU ACHIZIȚIA UNOR DISPOZITIVE DE CORECȚIE

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. (1) Prezentul regulament se aplică procedurii privind acordarea unui sprijin financiar pentru decontarea dispozitivelor de corecție speciale, respectiv ochelari de vedere;

(2) Prezentul regulament are ca scop stabilirea principiilor, cadrului general și a procedurii pentru acordarea unui sprijin financiar în valoare de maximum 500 lei/beneficiar/an, salariatilor din cadrul DIRECȚIEI GENERALE DE SALUBRITATE SECTOR 3, cu scopul de a preveni orice fel de afecțiune care ar periclita sănătatea, integritatea fizică și psihică a angajatului, în cazul în care activitatea prestată de acesta implică un echipament cu ecran de vizualizare, în vederea achiziționării unui dispozitiv de corecție special, aici fiind incluși ochelarii de vedere care vizează în mod specific corectarea și prevenirea dificultăților vizuale.

(3) Procedura de acordare este, în conformitate cu prevederile următoarelor acte normative:

a) Legea nr. 319/2006 – Legea securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare;

b) H.G. nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;

c) H.G. nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare;

d) Directiva 90/270/CCE privind condițiile minime de securitate și sănătate pentru lucrul la monitor;

(4) De asemenea s-au avut în vedere prevederile:

Contractului colectiv de muncă pe anul 2026, încheiat între DIRECȚIA GENERALĂ DE SALUBRITATE SECTOR 3, reprezentată de domnul ALEXANDRU **GHINEA**, Directorul General și salariații angajați cu contract individual de muncă din cadrul DIRECȚIEI GENERALE DE SALUBRITATE SECTOR 3, reprezentați prin domnul Pompiliu Ioan Wan **BUZDUGA**, președinte al Sindicatului „FORUM” din Administrația Publică și domnul Adrian **CRISTEA**, lider al Sindicatului „FORUM” din Administrația Publică;

Art. 2. În înțelesul prezentului regulament, termenii și expresiile de mai jos au următoarea semnificație:

- Beneficiar – solicitantul căruia i se acordă sprijinul financiar, în condițiile prezentului regulament;
- Cerere tip – cerere pentru acordarea sprijinului financiar completată de solicitant și de conducătorul locului de muncă, Anexa nr.1 la prezentul regulament;
- Sprijin financiar – suma de bani, acordată numerar, în valoare de maximum **500 lei/ beneficiar/an**, ca decont pentru achiziționarea unui dispozitiv de corecție special. Decontarea cuprinde atât consultul medical efectuat la un medic specialist (oftalmolog), precum și costul achiziționării dispozitivului, care cuprinde rama de ochelari, lentile, manoperă. În cazul în care valoarea ochelarilor achiziționați, dovedită prin documentele justificative, este mai mică de 500 lei, beneficiarului i se va acorda doar suma achitată. Dacă valoarea ochelarilor depășește suma de 500 lei, beneficiarului i se va acorda suma maximă de 500 lei. Acest sprijin financiar este acordat din bugetul local pe anul 2026 al DIRECȚIEI GENERALE DE SALUBRITATE SECTOR 3;
- conducătorul locului de muncă – persoana care are în atribuție întocmirea fișei de post a beneficiarului.

Art. 3. Principiile care stau la baza sprijinului financiar sunt:

a) Transparența – punerea la dispoziția tuturor celor interesați a informațiilor referitoare la aplicarea procedurii pentru sprijinului financiar;

b) Neretroactivitatea – vor beneficia de sprijinul financiar doar salariații care achiziționează o pereche de ochelari începând cu data intrării în vigoare a prezentului regulament;

Art. 4. Cererea pentru acordarea sprijinului financiar se va depune de către beneficiar la Registratura instituției.

CAPITOLUL II. CONDIȚII DE ELIGIBILITATE

Art. 5. (1) Cuantumul sprijinului financiar este de 500 lei/beneficiar/an;

(2) Condițiile cumulative pentru acordarea sprijinului financiar sunt:

a) Activitatea prestată de beneficiar depinde de folosirea în mod obișnuit/cu preponderență a unui echipament cu ecran de vizualizare, pe o durată semnificativă a timpului normal de lucru, fie că este vorba de telefon, tabletă, calculator, laptop sau monitor;

b) Ochelarii sunt achiziționați de la orice operator economic, începând cu data intrării în vigoare a prezentului regulament;

c) Ochelarii sunt achiziționați în baza unei recomandări de la medicul specialist (oftalmolog), în urma unui consult oftalmologic efectuat de către acesta.

Art.6. (1) Solicitanții vor depune la Registratura DIRECȚIEI GENERALE DE SALUBRITATE SECTOR 3, următoarele documente:

a) cerere tip, conform Anexa nr. 1;

b) copie conformă cu originalul a recomandării medicului specialist (din recomandare trebuie să reiasă necesitatea purării ochelarilor de către beneficiar);

c) copie conformă cu originalul a facturii fiscale și a dovezii de plată (bon fiscal ștampilat) în baza cărora s-au achiziționat ochelarii; factura trebuie să fie pe numele beneficiarului;

(2) Pentru conformitate, solicitantul va prezenta documentele menționate la alin (1), lit. b) și c), în original, la Compartimentul Securitate și Sănătate în Muncă din cadrul Direcției Organizare Resurse Umane.

Art.7. (1) Sprijinul financiar poate fi solicitat în termen de 30 de zile calendaristice de la data achiziționării ochelarilor, conform facturii fiscale și a dovezii de plată (bon fiscal ștampilat).

(2) Documentele prevăzute la art. 6 vor fi transmise Direcției Economice, în termen de 5 zile lucrătoare de la data primirii acestora de către Registratura Direcției Generale de Evidență a Persoanelor Sector 4.

(3) Îndeplinirea cumulativă a condițiilor prevăzute de prezentul Regulament sprijinul financiar va fi acordat numerar (la casieria instituției), în termen de 30 de zile de la depunerea acestora.

Art. 8 Nu beneficiază de prevederile prezentului regulament persoanele care nu se încadrează în condițiile de eligibilitate sau care au depus documente incomplete/care nu sunt valabile/lizibile sau înregistrate înaintea intrării în vigoare a prezentului Regulament.

CAPITOLUL IV. DISPOZIȚII FINALE

Art. 9. Prezentul Regulament are valabilitatea Acordului colectiv de muncă și a Contractului colectiv de muncă, pe anul 2026, menționate anterior, cu posibilitate de prelungire.

Prezentul Regulament s-a încheiat în 3 exemplare, câte unul pentru fiecare parte și intră în vigoare la data înregistrării.

PARTIE SEMNATARE:

DIRECȚIA GENERALĂ DE SALUBRITATE SECTOR 3

Domnul Alexandru GHINEA

Director General

Președinte Sindicatul FORUM din Administrația Publică

Domnul Pompiliu Ioan Wan BUZDUGA

Lider Grupă Sindicală

Domnul Adrian Cristea

Compartimentul Securitate și Sănătate în Muncă

Insp.

Anexa nr. 1

**Cerere pentru decontarea contravalorii
dispozitivelor de corecție speciale (ochelari de Vedere)**

A . Se completează de către beneficiar

Subsemnatul, având funcția
de în cadrul Direcției/ Serviciului /
Compartimentului, va rog sa dispuneti plata
sumei de lei, reprezentand contravaloarea
..... ca urmare a recomandării medicului specialist.

Prezint următoarele documente justificative:

- Recomandarea medicului specialist nr.....
- Factura fiscala nr..... în valoare delei
- Bon fiscal nr..... în valoare de lei
- Total cheltuieli: lei

Semnatura:

B. Se completează de către conducătorul locului de muncă

Subsemnatul, având funcția de
în cadrul Direcției/Serviciului/Compartimentului
.....,

confirm faptul că atribuțiile se servicii ale salariatului presupun lucrul în mod obișnuit/ cu
preponderență, în fața unui echipament cu ecran de vizualizare, pe o durată
semnificativă a timpului normal de lucru, conform Fișa de post nr.....

Semnatura: