



CONSILIUL JUDEȚEAN VÂLCEA
REGIA AUTONOMĂ JUDEȚEANĂ DRUMURI ȘI PODURI
Str. Gib Mihăescu, nr. 28 Rm. Vâlcea, cod 240158
Nr. de ordine în registrul comerțului J/38/82/1993
Cod unic de înregistrare R7796899

www.rajdp.ro
E-mail: rajdp@rajdp.ro
Tel: 0250 / 733 786
Fax: 0250 / 737 233



ISO 9001 – Certificat nr. 070C
ISO 14001 – Certificat nr. 020M

Inspectoratul Teritorial de muncă VÂLCEA
Registrul contractelor colective de muncă
Inreg' strat nr. 28/02.06./2026.....
CU / FĂRĂ OBIECTIUNI

NR _____ / _____

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
ÎNCHEIAT LA NIVELUL
REGIEI AUTONOME JUDEȚENE DE DRUMURI ȘI PODURI VÂLCEA
2026 – 2028

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, a prevederilor Legii nr. 367 din 19 decembrie 2022 privind dialogul social, precum și a reglementărilor prevăzute în Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, s-a încheiat prezentul Contract colectiv de muncă la nivelul R.A.J.D.P. Vâlcea, între următoarele părți contractante:

A. Angajatorul REGIA AUTONOMĂ JUDEȚEANĂ DE DRUMURI ȘI PODURI VÂLCEA, prin Director General, ing. Radu Silviu, în baza mandatului primit de la Consiliul de Administrație al R.A.J.D.P. Vâlcea, conform prevederilor art.4.1 pct. 6 din Contractul de mandat nr. 3030/18.09.2025;

B. Angajații reprezentați de organizația sindicală legal constituită, respectiv SINDICATUL DRUMURI JUDEȚENE VÂLCEA, cu sediul social în mun. Râmnicu Vâlcea, str. Gib Mihăescu nr. 28, jud.Vâlcea, persoană juridică legal constituită conform sentințelor civile nr. 16/1990 și 5221/2023, pronunțate de Judecătoria Râmnicu Vâlcea, prin Președinte, ec. Pătru Ion,

a intervenit următorul **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**, denumit în continuare „Contract” sau „Contract colectiv de muncă” la nivelul **R.A.J.D.P. VÂLCEA**.

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

Art.1(1) Contractul colectiv de muncă reglementează raporturile de muncă generale dintre angajator și angajați, pentru realizarea obiectului de activitate prevăzut în actul constitutiv și



cuprinde drepturile și obligațiile reciproce ale părților, cu privire la condițiile de muncă prevăzute de legislația în vigoare, precum și cele convenite de către acestea prin negociere.

(2) Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă se aplică tuturor angajaților din cadrul Regiei Autonome Județene de Drumuri și Poduri Vâlcea.

(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.

Art.2 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.

Art.3(1) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se încheie pe o perioadă de 24 de luni și produce efecte de la data înregistrării sale la autoritatea competentă.

(2) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării Contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de Legea nr.367/2022 privind dialogul social, o singură dată, cu cel mult 12 luni, prin act adițional.

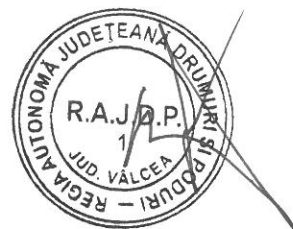
(3) Cu cel puțin 60 de zile calendaristice înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile se obligă să înceapă negocierile Contractului colectiv de muncă cu respectarea prevederilor Legii privind dialogul social nr. 367/2022.

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

(5) Orice propunere de modificare a Contractului colectiv de muncă se aduce la cunoștință părților cu până la 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor. Modificările aduse prezentului Contract colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de către angajator și organizația sindicală reprezentativă. Actul adițional se transmite în scris organului la care a fost înregistrat Contractul colectiv de muncă și părților semnatare și produce efecte de la data înregistrării acestuia.

Art.4 Prin prezentul Contract colectiv de muncă se reglementează drepturile și obligațiile reciproce ale părților cu privire la:

- a) recunoașterile reciproce, drepturile și obligațiile angajatorului, ale angajaților și ale organizației sindicale reprezentative;
- b) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea Contractelor individuale de muncă;
- c) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- d) condițiile de muncă și protecția muncii;
- e) salarizarea și alte drepturi salariale;



- f) protecția socială a angajaților și alte drepturi;
- g) formarea și perfecționarea profesională;
- h) disciplina muncii.

Art.5(1) Prevederile Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate 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.

Departajarea angajaților numai pe criterii strict profesionale și de calificare nu poate fi considerată discriminatorie.

(2) Nerespectarea prevederilor alin.(1) constituie contravenție și este reglementată de O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Prevederile Contractului colectiv de muncă sunt minime și obligatorii pentru părțile semnate.

(4) În situațiile în care, în privința drepturilor care decurg din prezentul Contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract. 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 conferite de lege angajaților este lovită de nulitate.

Art.6 În cadrul R.A.J.D.P. Vâlcea, semnatară a prezentului Contract colectiv de muncă, este interzisă desfășurarea activităților politice.

Art.7 (1) Orice cerere de modificare a prezentului Contract colectiv de muncă va face obiectul unei noi negocieri.

(2) Clauzele Contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile îndreptățite să negocieze Contractul colectiv de muncă convin acest lucru.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse de către reprezentanții angajatorului la Sindicatul Drumuri Județene din str. Gib Mihăescu nr. 28, mun. Rm. Vâlcea, jud. Vâlcea, iar de către Sindicatul Drumuri Județene Vâlcea la sediul angajatorului din str. Gib Mihăescu nr. 28, mun. Rm. Vâlcea, jud. Vâlcea.

(4) Interpretarea clauzelor Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate se face cu respectarea prevederilor legale.



Art.8(1) Divergențele intervenite în aplicarea și executarea Contractului colectiv de muncă vor fi soluționate printr-o comisie paritară alcătuită din reprezentanți ai angajatorului și ai angajaților.

(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 hotărârea comisiei paritare privind soluționarea prin acord a divergențelor.

Art.9 (1) Încetarea prezentului Contract colectiv de muncă poate interveni în următoarele condiții:

- La împlinirea termenului pentru care a fost încheiat;
- La data dizolvării sau lichidării judiciare a uneia dintre părți;
- Prin acordul părților.

Art.10(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 prevederile acestuia.

(2) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate. Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate nu va putea conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin Contractul colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel superior.

CAPITOLUL II. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR CONTRACTANTE

Art.11 Drepturile și obligațiile organizației sindicale reprezentative:

(1) Organizația sindicală are următoarele drepturi:

(a) reprezintă membrii la toate nivelurile structurale ale R.A.J.D.P. Vâlcea, în legătură cu aplicarea Contractului colectiv de muncă și al Contractului individual de muncă;

(b) apără drepturile și promovează interesele profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale angajaților;

(c) aplică legislația muncii;



(d) propune măsuri pentru îmbunătățirea și/sau ameliorarea condițiilor la locul de muncă și protecția muncii;

(e) materialele și echipamentele de protecție, igienă, antidot etc., precum și serviciile de medicină a muncii vor fi achiziționate de angajator doar cu acordul prealabil al Sindicatului, pentru a asigura calitatea și eficiența maximă în utilizare de către angajați;

(f) organizează și desfășoară (potrivit statutului propriu), în timpul programului de lucru, reuniunile structurilor prevăzute în statutul propriu, conform periodicității și normelor statutare, numai după înștiințarea prealabilă a conducerii unității. Timpul consumat pentru aceste activități se consideră timp efectiv lucrat. Liderul organizației sindicale și membrii comitetului de conducere al sindicatului au dreptul la reducerea programului normal de lucru pentru activități sindicale, cel mult 5 (cinci) zile pe lună. Angajații care pot beneficia de reducerea programului de lucru sunt:

- liderul organizației sindicale – 5 (cinci) zile/lună;
- secretarul organizației sindicale – 2 (două) zile/lună;
- membrii comitetului sindical – 1 (una) zi/lună;

(g) organizează și desfășoară activități educative în domeniul sindical, cultural, sportiv și/sau profesional;

(h) membrii conducerii Sindicatului beneficiază de transport gratuit asigurat de angajator pentru deplasările necesare participării la ședințele Biroului Executiv, Comitetului Sindicatului, Federațiilor, Uniunilor Județene, Confederațiilor și altor întruniri sau evenimente care necesită prezența lor;

(i) membrii Biroului Executiv al Sindicatului vor beneficia de telefoane mobile cu abonamente gratuite, costurile acestora fiind suportate integral de angajator;

(j) Președintele Sindicatului va beneficia de un telefon mobil performant, necesar pentru realizarea de filmări sau fotografii pe teren, în vederea documentării activităților la punctele de lucru.

(2) Organizația sindicală are următoarele obligații:

(a) să păstreze confidențialitatea datelor și informațiilor conținute în documentele puse la dispoziție de către angajator;



(b) să comunice angajatorului deciziile proprii referitoare la negocierea, derularea și executarea Contractului colectiv de muncă;

(c) să prezinte angajatorului cererile angajaților cu privire la înscrierea acestora în sindicat, pe baza cărora angajatorul va efectua reținerea cotizației stabilite de organizația sindicală.

Art.12 Drepturile și obligațiile părților

12.1 Drepturile și obligațiile angajatorului

(1) Angajatorul are următoarele drepturi:

(a) să propună Consiliului de Administrație, în vederea aprobării de către Consiliul Județean Vâlcea, structura organizatorică a regiei;

(b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare angajat, în condițiile legii și Contractului colectiv de muncă aplicabil;

(c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru angajat, sub rezerva legalității lor;

(d) să exercite controlul asupra prezenței angajatului la locul de muncă, precum și a modului de îndeplinire de către angajați a sarcinilor de serviciu;

(e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, Contractului colectiv de muncă și Regulamentului intern;

(f) să stabilească obiectivele de performanță individuală precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

(2) Angajatorul are următoarele obligații:

(a) să întocmească Regulamentul intern cu consultarea organizației sindicale reprezentative;

(b) să asigure gestionarea resurselor umane, în vederea realizării obiectului de activitate al regiei, având un nivel de cointerесare materială și un grad de motivare corespunzător;

(c) să pună la dispoziția angajaților, sub semnătura acestora, pentru cunoaștere, aplicare și respectare, prezentul Contract colectiv de muncă și Regulamentul intern. Acestea vor fi multiplicare prin grija angajatorului și vor fi afișate la sediul unității și la fiecare lot de producție;

(d) să asigure organizației sindicale reprezentative accesul la documentele necesare în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor angajaților în raporturile acestora cu angajatorul, potrivit legii;

(e) să pună la dispoziția organizației sindicale reprezentative, un mijloc de transport, în vederea deplasării la subunități sau la întrunirile organizate de federație sau confederație, la solicitarea acesteia; birou de lucru cu dotarea corespunzătoare aferentă; alte spații pentru desfășurarea activităților sindicale;



(f) să calculeze, să rețină și să vireze în contul bancar al organizației sindicale reprezentative cotizația membrilor de sindicat, până la data de 14 ale lunii curente pentru luna precedentă;

(g) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare necesare desfășurării activității;

(h) să acorde angajaților toate drepturile ce decurg din lege, din Contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;

(i) să comunice periodic angajaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității;

(j) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de angajați, în condițiile legii;

(k) să înființeze și să completeze Registrul general de evidență a salariaților;

(l) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de angajat a solicitantului;

(m) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale angajaților, în condițiile legii.

12.2 Drepturile și obligațiile angajaților:

(1) Angajații au următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă;

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 formare și perfecționare profesională;

h) dreptul la informare și consultare;

i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor și mediului de muncă;

j) dreptul la protecție socială în caz de concediere pentru motive care nu țin de persoana angajatului;

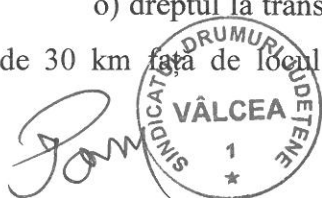
k) dreptul la negociere colectivă și individuală;

l) dreptul de a participa la acțiuni colective;

m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;

n) dreptul la transport gratuit de la locul de muncă la lucrările aflate în programul unității;

o) dreptul la transport gratuit pentru angajații care au domiciliul într-o distanță mai mare de 30 km față de locul de muncă; în anumite situații, doar cu acordul șefului de lot și/sau a



directorului general, unitatea poate să deconteze transportul, pentru motive temeinic justificate și în baza unor documente doveditoare, pentru distanțe mai mici de 30 km;

p) cumpărarea, la cerere, a materialelor produse în unitate și realizarea cu plată a unor reparații sau amenajări gospodărești;

q) scutirea pentru plata regiei la cantine în situația servirii mesei pe durata desfășurării activității;

r) asigurarea cazării, în timpul concediului de odihnă, la cantoane și baze de deszăpezire proprii, stabilite de administrație, cu prioritate pentru angajați și familiile acestora;

s) asigurarea cazării pentru personalul nelocalnic în clădiri ale unității sau închiriate de către aceasta;

ș) să beneficieze de drepturile prevăzute în mod expres în prezentul Contract colectiv de muncă precum și de alte dispoziții legale.

(2) Angajații au următoarele obligații:

a) să cunoască și să respecte prevederile Contractului colectiv de muncă, Contractului individual de muncă, Regulamentului de organizare și funcționare, Regulamentului intern și dispozițiile conducerii executive a unității;

b) să îndeplinească atribuțiile de serviciu care le revin conform fișei postului, să execute sarcinile încredințate în condiții de calitate corespunzătoare și orice dispoziție legală a conducătorilor ierarhici;

c) să respecte disciplina muncii;

d) să respecte programul de lucru și să folosească integral timpul de muncă pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu;

e) să apere interesele unității, autoritatea acesteia precum și a reprezentanților săi;

f) să respecte măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

g) să dea dovadă de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

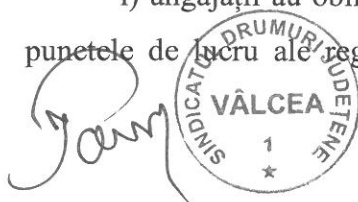
h) să respecte dispozițiile legale privind păstrarea secretului de serviciu, a confidențialității referitoare la documentele, datele sau informațiile care nu sunt destinate publicității, precum și confidențialitatea salariului;

i) să aibă un comportament civilizat și corect;

j) să folosească mașinile, utilajele și instalațiile încredințate, la parametrii de funcționare prevăzuți în documentația tehnică și în condiții de deplină siguranță;

k) să nu lase fără supraveghere, în timpul programului de lucru, mașinile și instalațiile în funcțiune;

l) angajații au obligația să nu se prezinte în timpul, cât și în afara programului de lucru, în punetele de lucru ale regiei sub influența băuturilor alcoolice, să nu introducă sau să consume



băuturi alcoolice și să se supună testării alcoolemiei cu alcoolteste sau prin prelevare de probe într-o unitate sanitară autorizată în acest sens;

m) să păstreze curățenia și ordinea la locul de muncă, să nu distrugă bunurile aparținând unității;

n) să se supună examenelor medicale în scopul prevenirii îmbolnăvirilor profesionale;

o) să se încadreze în consumurile normate de materii prime, materiale, combustibil și energie (luarea măsurilor necesare pentru evitarea risipei de orice fel, înlăturarea oricărei neglijențe în păstrarea și administrarea bunurilor);

p) să apere patrimoniul unității, să prevină și să combată sustragerile și degradările bunurilor unității, normelor de comportare în cadrul relațiilor de serviciu, existența unui climat de colaborare, de înțelegere cu toți membrii să asigure respectarea colectivului de muncă și să militeze pentru combaterea unor manifestări necorespunzătoare privind disciplina la locul de muncă;

q) să respecte regulile de acces în locurile de muncă, unde intrarea este permisă numai în anumite condiții;

r) să înștiințeze de îndată șeful ierarhic superior despre existența unor abateri, nereguli, greutăți sau lipsuri în activitatea locului de muncă, de natură să aducă prejudicii materiale și să propună măsuri pentru prevenirea unor asemenea situații;

s) să anunțe șeful ierarhic dacă este în concediu medical, prezentând documentele necesare în acest sens;

ș) să respecte și alte obligații ce decurg din prezentul Contract colectiv de muncă și din reglementările legale în vigoare.

Art.13 Participarea reprezentanților organizației sindicale la ședințele Consiliului de Administrație al R.A.J.D.P. Vâlcea

(1) Consiliul de Administrație are obligația să invite reprezentantul organizației sindicale reprezentative să participe la ședințele ordinare sau extraordinare, în calitate de invitat și să îi pună la dispoziție materialele care vor fi discutate. Sindicatul va asigura confidențialitatea actelor puse la dispoziție. Încunoștințarea sindicatului se va face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință.

(2) În cadrul ședințelor prevăzute la alin.(1) reprezentantul organizației sindicale are dreptul să semnaleze probleme prin care se lezează sau se încalcă interesele membrilor de sindicat.

(3) Dacă în cadrul ședințelor Consiliului de Administrație vor fi discutate probleme propuse de organizația sindicală reprezentativă, documentele cu privire la acestea vor fi depuse la sediul unității cu cel puțin 5 zile înainte de data ședinței, pentru a fi incluse pe ordinea de zi.



Capitolul III. ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.

Secțiunea 1. Încheierea contractului individual de muncă

1.1. Dispoziții Generale

Art.14(1) Angajarea se face în condițiile stabilite de lege și de Contractul colectiv de muncă, pe baza criteriilor stabilite de fiecare angajator legate în principal de aptitudinile și competențele personale și profesionale ale viitorului angajat, 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.15(1) Angajarea personalului reprezintă acordul de voință al angajatorului și angajatului concretizat 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 la nivel de unitate.

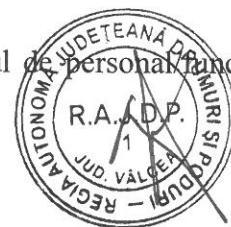
(2) Angajarea personalului se face în funcție de necesități și în limita fondului de salarii prevăzut în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat, pe criteriul aptitudinilor și al competențelor profesionale, în condițiile respectării prevederilor Codului Muncii și a prezentului Contract colectiv de muncă.

(3) Angajarea se face prin concurs/probă practică/interviu, în conformitate cu procedura aprobată de conducerea unității.

(4) Condițiile pentru angajare sunt următoarele:

- să cunoască limba română și termenii de specialitate;
- să aibă vârsta de cel puțin 18 ani împliniți, excepție făcând funcțiile cu gestiune, pentru care vârsta minimă nu poate fi mai mică de 21 de ani împliniți;
- să fie apt pentru funcția/meseria pe care urmează să o ocupe, din punct de vedere al sănătății, în baza avizului emis de medicul de medicina muncii;
- să aibă studiile, specializarea și vechimea necesare ocupării funcției.

(5) Angajarea se face numai pe posturi vacante prevăzute în statul de personal/funcții, în limita numărului de posturi aprobat;



(6) Angajatul cu Contract individual de muncă pe perioadă determinată nu va susține concurs pentru ocuparea unui alt post propus de angajator, corespunzător pregătirii profesionale.

Art.16(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.

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

Art.17(1) Angajatorul are obligația de a înființa Registrul general de evidență a salariaților - REGES ONLINE - conform HG nr. 295/2025, care stabilește metodologia de întocmire, completare și transmitere către Inspectoratele Teritoriale de Muncă a datelor în Registrul general de evidență a salariaților, care este administrat de Inspecția 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 angajat 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, se scad din vechimea în muncă.

Art.18(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.

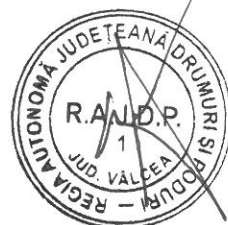
(2) Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați cu Contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă eliberată/eliberat conform legii.

(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.19(1) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care atestă 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.20 Angajatorul va informa angajatul 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 angajatului.

Art.21 Persoana selectată în vederea angajării va fi informată despre prelucrarea datelor personale în conformitate cu prevederile G.D.P.R., ale legilor locale și europene privind protecția datelor precum și în calitate de angajator, în conformitate cu prevederile specifice legislației muncii.

1.2. Date personale și politica GDPR

Art.22(1) Angajatorul are obligația de a respecta reglementările G.D.P.R. în relația cu angajații 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.23(1) Înainte de încheierea Contractului individual de muncă, persoana selectată în vederea angajării va fi informată cu privire la următoarele elemente, care vor fi incluse și în Contractul individual de muncă, și anume:

- a) identitatea părților;
- b) sediul sau, după caz, domiciliul angajatului;
- c) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- d) criteriile de evaluare a activității profesionale ale angajatului, aplicabile la nivelul angajatorului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestuia;
- h) durata concediului de odihnă la care angajatul are dreptul;
- i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;



j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care angajatul are dreptul;

k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;

l) indicarea Contractului colectiv de muncă, care reglementează condițiile de muncă ale angajatului;

m) durata perioadei de probă.

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

1.3. Durata Contractului individual de muncă

Art.24 Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

1.3.A. Contractul individual de muncă pe durată determinată

Art.25(1) Prin excepție de la art.24, Contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată în următoarele condiții:

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

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

c) desfășurarea unor activități cu un 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;

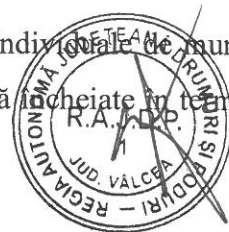
f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau ale organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

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

h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe, în condițiile stabilite prin prezentul Contract.

(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 trei Contracte individuale de muncă pe durată determinată. Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen



de trei luni de la încetarea unui contract 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 angajat al cărui Contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor care au determinat suspendarea Contractului individual de muncă al angajatului titular.

Art.26(1) Angajații cu un Contract individual de muncă încheiat pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât angajații ale căror Contracte individuale de muncă sunt încheiate pe durată nedeterminată și își desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

(2) Angajatorul are obligația să informeze angajații 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 angajaților cu un Contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată.

(3) Pentru ocuparea oricărui post disponibil din unitate are prioritate angajatul din sursă internă, în condițiile legii.

1.3.B. Contractul cu fracțiune de normă.

Art.27(1) Angajatul cu fracțiune de normă este angajatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru ale unui angajat cu normă întreagă comparabil.

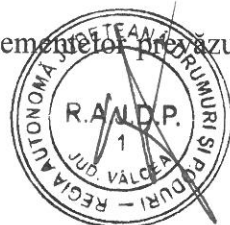
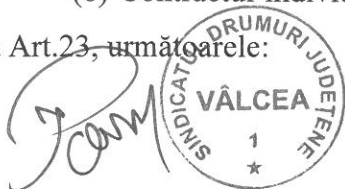
(2) Angajatorul poate încadra angajați cu fracțiune de normă prin Contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite Contracte individuate de muncă cu timp parțial.

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

(4) Angajatul comparabil este angajatul cu normă întreagă din aceeași unitate, care are același tip de Contract individual de muncă, prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a angajatului.

(5) Atunci când nu există un angajat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din Contractul colectiv de muncă aplicabil sau în lipsa acestuia, reglementările legale în vigoare.

(6) Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde, în afara elementelor prezăcute la Art.23, 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) Angajatul încadrat cu Contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile angajaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de Contractul colectiv de muncă aplicabil.

(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 angajaților 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, în termen, 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 revăzut la alin. (11) se transmite de îndată sindicatului.

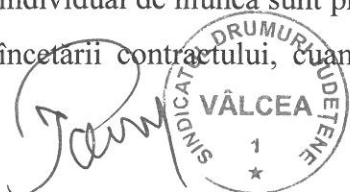
(13) Angajatorul asigură, în măsura în care este posibil, accesul la locuri de muncă cu fracțiune de normă la toate nivelurile din cadrul unității.

1.4. Clauze specifice

1.4. A. Clauza de neconcurență

Art.28(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 angajatul 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.

(2) Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul Contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile care sunt interzise angajatului la data încetării contractului, cuantumul 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 angajatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.

(3) Clauza de neconcurență își poate produce efectele pentru o perioadă de maximum doi ani de la data încetării Contractului individual de muncă și nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei angajatului sau a specializării pe care o deține. În cazul nerespectării, cu vinovăție, a clauzei de neconcurență, angajatul poate fi obligat la restituirea indemnizației primite și, după caz, la daune-interese, corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

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

1.4. B. Clauza de confidențialitate

Art.29(1) 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 legii.

(2) Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune - interese.

(3) În mod expres, clauza de confidențialitate se aplică persoanelor care au acces la baza de date necesară 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 alte persoane stabilite prin Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

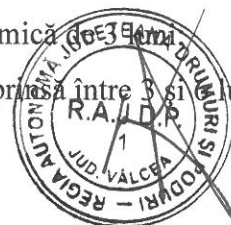
Secțiunea 2. Executarea Contractului individual de muncă

Verificarea aptitudinilor angajatului

Art.30(1) Pentru verificarea aptitudinilor angajatului, 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) Angajatul încadrat cu un 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 angajaților 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.31(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 angajatul 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, angajatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie.

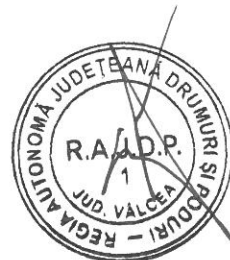
(4) Perioada de probă constituie vechime, iar la sfârșitul perioadei de probă, Contractul individual de muncă se poate renegocia.

Art.32(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 către Inspectoratul Teritorial de Muncă, 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.33(1) În situația modificării Contractului individual de muncă, angajatorul este obligat să informeze în scris angajatul despre modificările propuse. Obligația de informare a angajatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul comunicării ofertei sale privind conținutul actului adițional.



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.34 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.

3.1. 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.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, angajatul 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.

(2) Angajatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație aferentă, în condițiile prevăzute de Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

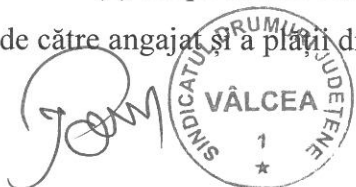
Art.37(1) Detașarea angajatului la un alt angajator poate implica în mod excepțional și modificarea felului muncii, dar numai cu consimțământul scris al angajatului și se poate dispune pentru o perioadă de cel mult un an.

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

Secțiunea 4. Suspendarea Contractului individual de muncă

Art.38(1) Suspendarea Contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea Contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către angajat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.



(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin.(2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin Contractul colectiv de muncă aplicabil, prin Contractul individual de muncă sau prin regulamente interne.

(4)În cazul suspendării Contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile angajatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea de angajat.

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

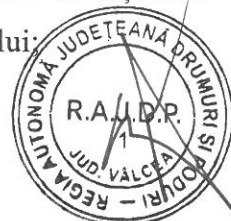
(6)În cazul suspendării Contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea Contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care Contractul individual de muncă încetează de drept.

Art.39 Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediul de maternitate;
- b) concediul pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative sau 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 angajatul 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;
- i)în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art.40(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatului, în următoarele situații:

- a) concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediul 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;
- c) concediul paternal;
- d) concediul pentru formare profesională având ca scop formarea pentru desfășurarea muncii prestate potrivit Contractului individual de muncă, 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) concediul de acomodare.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale angajatului, în condițiile stabilite prin Contractul colectiv de muncă aplicabil, Contractul individual de muncă, precum și prin Regulamentul intern, în condițiile legii.

Art.41(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului, în următoarele situații:

a) au încetat efectele juridice;

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

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

d) în cazul în care împotriva angajatului 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 angajatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea Contractului de muncă;

e) pe durata detașării;

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

g) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art.93 alin.(1) din Constituția României, republicată.

(2) În cazurile prevăzute la alin.(1) lit.a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, angajatul 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.



corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității.

Art.42(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, angajații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art.41 alin.(3).

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

Art.43(1) Prin hotărârea Consiliului de Administrație, angajații nominalizați din cadrul unității pot beneficia de prevederile Legii nr. 215/1997, privind Casa Socială a Constructorilor, având dreptul la o indemnizație reprezentând o sumă impozabilă, al cărei quantum lunar este egal cu 75% din media pe ultimele 3 luni a salariului de bază brut.

(2) Indemnizația se acordă proporțional cu perioada de întrerupere a activității.

(3) Perioada de acordare a indemnizației nu poate fi mai mare de 90 de zile calendaristice în intervalul 1 noiembrie al anului de întrerupere a activității - 31 martie al anului următor.

Secțiunea 5. Încetarea contractului individual de muncă

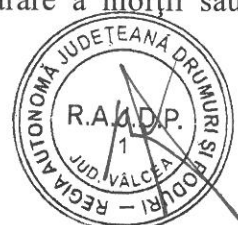
Art.44 Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

5.1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă

Art.45(1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

- a) la data decesului angajatului precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, în condițiile legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a angajatului;



c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru angajata 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 angajat 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 organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

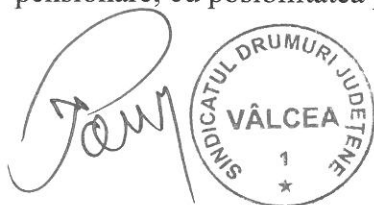
h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

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

j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul angajaților cu vârstă 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 decizia angajatorului și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective, în termen de 5 zile lucrătoare.

(3) 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, angajatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a Contractului individual de muncă.



SINICATUL DRUMURI JUDEȚENE
VÂLCEA
1
★



Art.46(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 angajați, care contravin unor norme legale imperative sau Contractului de muncă aplicabil, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile.

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

5.2. Concedierea

Art.47(1) Concedierea reprezintă încetarea Contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana angajatului sau pentru motive care nu țin de persoana angajatului.

(2) Este interzisă concedierea angajaților 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 la activitatea sindicală cât și pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă.

(3) Concedierea angajaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare demuncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care femeia angajată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat la cunoștință 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 depășind 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.48(1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana angajatului în următoarele situații:

a) în cazul în care angajatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii, de la cele stabilite prin Contractul individual de muncă, 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 angajatul 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 angajatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat, caz în care angajatorul are obligația de a-i propune angajatului 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 angajatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii. Angajatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea formulată de către angajator, pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit. În cazul în care angajatul nu își manifestă consimțământul, precum și după notificarea cazului către Agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, angajatorul poate dispune concedierea angajatului;

d) în cazul în care angajatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, concedierea poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a angajatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin Contractul colectiv de muncă aplicabil, angajatorul are obligația de a-i propune angajatului 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. 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 angajatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii. Angajatul 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.



loc de muncă oferit. În cazul în care angajatul nu își manifestă consimțământul, precum și după notificarea cazului către Agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, angajatorul poate dispune concedierea acestuia.

(2) 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 competentă.

Art.49(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana angajatului reprezintă încetarea Contractului individual de muncă determinată prin desființarea locului de muncă ocupat de angajat, 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) Angajații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de Contractul colectiv de muncă aplicabil.

5.3. Concedierea colectivă

Art.50(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 angajatului, a unui număr de:

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

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

c) cel puțin 30 de angajați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de angajați.

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



Art.51(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 la următoarele aspecte:

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

b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a angajaților 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 le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

a) numărul total și categoriile de angajați;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

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

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii 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 angajaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau Contractului colectiv de muncă aplicabil;

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 angajaților concediați.

(3) 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.

(4) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea angajaților după evaluarea activității acestora.

Art.52 Sindicatul poate propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor sau diminuării numărului angajaților 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.53(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, prevăzute la art. 50 alin. (2), precum și rezultatele consultărilor cu sindicatul, prevăzute la art. 50 alin. (1), în special motivele concedierilor, numărul total al angajaților, numărul angajaților 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 asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.

Art.54(1) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, angajatul 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 angajaților 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) Angajații 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 angajații 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 angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

Art.55(1) Decizia de concediere se comunică angajatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:



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

(2) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării acesteia angajatului.

(3) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

(4) În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

(5) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat angajatul.

(6) La solicitarea angajatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

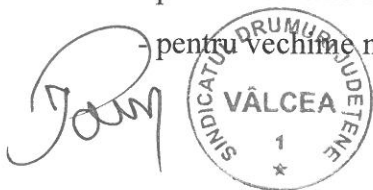
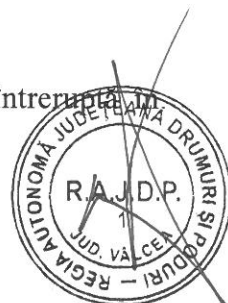
(7) În cazul în care angajatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, Contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.

Art.56(1) La desfacerea Contractului individual de muncă din motive neimputabile angajatului, angajatorul va acorda o compensație de până la 15 (cincisprezece) salarii medii brute pe unitate în afara drepturilor cuvenite la zi, în următoarele situații:

- a) Unitatea își încetează activitatea (inclusiv faliment);
- b) Unitatea se mută în altă localitate și are posibilitatea să își asigure pe plan local cadrele necesare;
- c) În postul ocupat de persoana încadrată în muncă este reîncadrat, pe baza hotărârii organelor competente cel care a deținut anterior acest post;
- d) Postul angajatului a fost desființat;
- e) Unitatea se mută în altă localitate, iar persoana încadrată refuză să o urmeze.

(2) Compensațiile prevăzute la alin. (1) se vor acorda pentru vechime neîntreruptă în cadrul unității și vor fi raportate la salariul mediu brut al angajatului în cauză, astfel:

- pentru vechime neîntreruptă sub 3 ani se acordă două salarii medii brute;
- pentru vechime neîntreruptă între 3 și 5 ani se acordă trei salarii medii brute;
- pentru vechime neîntreruptă între 5 și 10 ani se acordă cinci salarii medii brute;
- pentru vechime neîntreruptă între 10 și 15 ani se acordă șapte salarii medii brute;



- pentru vechime neîntreruptă între 15 și 20 ani se acordă zece salarii medii brute;
- pentru vechime neîntreruptă peste 20 ani se acordă cincisprezece salarii medii brute.

Plata acestor compensații se va face în patru tranșe eșalonate pe durata a 9 (nouă) luni, cu excepția celor care au dreptul la 2 (două) salarii medii brute, care se vor acorda într-o singură tranșă. Aplicarea se va face doar în măsura în care legislația în vigoare la momentul producerii unui eventual eveniment de concediere permite acordarea acestui drept.

5.4. Demisia

Art.57(1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al angajatului 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 angajatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul angajatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3) Angajatul 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 Contractul colectiv de muncă aplicabil și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru angajații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru angajații care ocupă funcții de conducere.

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

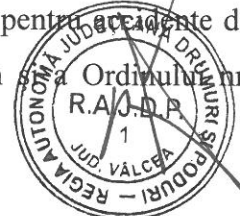
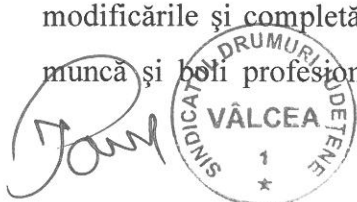
(6) În situația în care în perioada de preaviz, Contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(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) Angajatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin Contractul individual de muncă.

CAPITOLUL IV. CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIA MUNCII

Art.58 Condițiile de muncă din cadrul unității asigură integritatea fizică și psihică a angajaților în conformitate cu Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu modificările și completările ulterioare, precum și a Ordinului nr. 1/2002 privind



450/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 346/2002 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, în condițiile legii.

(2) În vederea realizării obiectivului prevăzut la alineatul precedent, părțile contractante vor asigura includerea în contractele colective 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 menționate în prezentul Contract colectiv de muncă, ce prevăd 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;

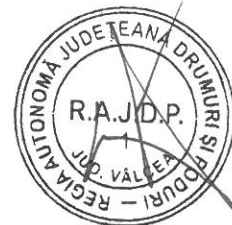
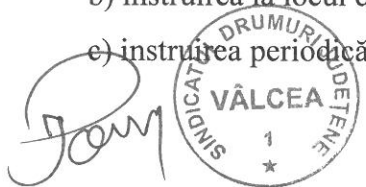
b) măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă, vor fi stabilite de către angajatori împreună cu reprezentanții sindicali, care vor putea apela la sprijin din partea "Casei de Siguranță în Mediul de Muncă a Constructorilor" (CASIMMCO) organism creat de către partenerii sociali în cadrul "Sistemului de Autoreglementări Sectoriale în Construcții" (SASEC).

(4) Angajatorul asigură 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 trei faze:

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



(6) Instruirea periodică se face la intervale ce nu pot depăși șase 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 către angajator împreună cu lucrătorul desemnat.

Art.60 Angajatorul asigură organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de muncă. În acest scop se stabilesc sarcini și răspunderi sub formă de norme de muncă, conform legislației în vigoare.

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 unității.

(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, conform Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, ținându-se cont de următoarele:

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

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 și de a suporta cheltuielile rezultate din uzura prematură nejustificată;

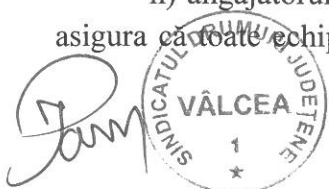
d) în vederea asigurării protecției și siguranței angajaților, toate materialele și echipamentele de protecție vor fi achiziționate și distribuite numai cu acordul prealabil al Sindicatului;

e) Sindicatul va avea responsabilitatea de a verifica și aproba calitatea materialelor și echipamentelor de protecție propuse de angajator, asigurându-se că acestea îndeplinesc standardele de eficiență și siguranță necesare;

f) în cazul în care echipamentele și materialele propuse de angajator nu corespund standardelor stabilite, Sindicatul își rezervă dreptul de a solicita înlocuirea acestora cu produse de o calitate superioară;

g) Sindicatul va avea opțiunea de a se ocupa de aprovizionarea materialelor și echipamentelor de protecție necesare, în vederea garantării satisfacției și siguranței angajaților;

h) angajatorul se obligă să colaboreze în mod deschis și constructiv cu Sindicatul pentru a asigura că toate echipamentele și materialele de protecție respectă cerințele legale și profesionale,



astfel încât beneficiarii, respectiv angajații, să fie mulțumiți și protejați adecvat în cadrul activităților desfășurate.

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, angajații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data confirmării condițiilor de muncă certificate prin buletin de analiză.

Art.63 Angajatorul are obligația să asigure toți angajații pentru risc de accidente și boli profesionale în condițiile legii.

Art.64(1) Pentru prestarea activității în locuri de muncă ce prezintă condiții deosebite, angajații au dreptul la alimentație de întărire a rezistenței organismului, în conformitate cu Anexa nr. 2, care este parte integrantă din prezentul Contract.

(2) Angajații care lucrează în locuri de muncă în condiții deosebite vor fi supuși obligatoriu unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii în conformitate cu legislația în vigoare.

(3) Angajatorul este obligat să asigure echipamentul de protecție conform Anexei nr. 3, ce este parte integrantă din prezentul contract.

(4) Angajații care lucrează la prepararea, transportul și așternerea mixturii asfaltice beneficiază de 2 litri de apă pe zi, dacă temperatura aerului depășește 30° C.

Art.65(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, în condițiile care vor fi stabilite prin act adițional la Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(3) Supravegherea sănătății angajaților în funcție de riscurile privind securitatea și sănătatea în muncă este asigurată prin medici de medicina muncii și se efectuează în conformitate cu prevederile HG 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. La nivel de unitate, în funcție de particularitățile și condițiile concrete, se vor stabili modalitățile de efectuare a examenelor medicale.

(5) Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta în conformitate cu prevederile legale.

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

(7) Angajatele aflate în perioada de graviditate, 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) La solicitarea Comitetului de sănătate și securitate în muncă, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al angajatei care anunță că este însărcinată, precum și al angajatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

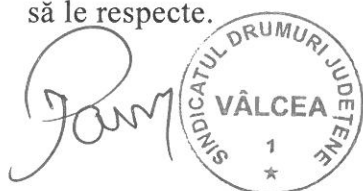
(9) Pentru lucrătoarele aflate în perioada de graviditate și mamele care alăptează se vor aplica prevederile OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă cu modificările și completările ulterioare și ale HG 537/2004 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor OUG nr. 96/2003.

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

Art.66(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.

(2) Angajatorul va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a angajaților cu privire la reglementările privind securitatea și sănătatea în muncă. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.

(3) La angajarea sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, angajatul va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile pe care le presupune noul său loc de muncă și normele de sănătate și securitate în muncă, fiind obligat ca 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, angajaților 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 angajații, iar nerespectarea lor constituie abatere disciplinară.

Art.67(1) La toate normele de protecție a muncii, oricare dintre părți poate aduce oricând propuneri de îmbunătățire a acestora.

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

Art.68(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, etc.);

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

c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante.

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

Art.69 Angajatorul va lua măsuri pentru a asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor, precum și a tinerilor sub 18 ani.

Art.70 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.71(1) Comitetul de sănătate și securitate în muncă are obligația de a aproba anual programul de măsuri privind normalizarea condițiilor de muncă conform reglementărilor legale.

(2) Angajatorul se obligă să prevadă în bugetul de venituri și cheltuieli sume corespunzătoare cheltuielilor programate pentru echipamente de protecție, pentru



amenajările necesare normalizării condițiilor de muncă, pentru acordarea alimentației de întărire, pentru medicamente și materiale igienico-sanitare, pentru organizarea examinării medicale a angajaților, conform prevederilor legale în vigoare.

(3) În cazul recomandărilor medicale, angajatorul va asigura trecerea angajaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, în funcție de posibilitățile unității, acestea urmând a fi stabilite cu consultarea sindicatelor.

Art.72(1) Angajatorii au 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.

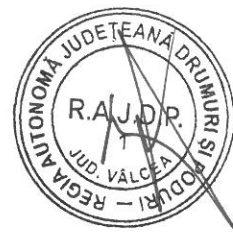
(4) Entitatea prestatoare de servicii de medicina muncii, responsabilă de testarea aptitudinilor profesionale ale angajaților, va fi selectată doar cu acordul Sindicatului. Această clauză se aplică, în mod general, tuturor aspectelor ce țin de protecția și sănătatea angajaților, asigurând că deciziile sunt adoptate în mod colaborativ, în vederea garantării satisfacției și siguranței acestora. În consecință, materialele și echipamentele de protecție, igienă și antidot, precum și serviciile de medicina muncii vor fi achiziționate de angajator numai cu acordul prealabil al Sindicatului. Sindicatul va aproba calitatea și eficiența acestor echipamente și servicii.

CAPITOLUL V. SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI DE NATURĂ SALARIALĂ

Secțiunea 1. Dispoziții generale

Art.73(1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de angajat în baza Contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza Contractului individual de muncă fiecare angajat 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 și apartenență la activitatea sindicală.

Art.74(1) Formele de organizare a muncii și de salarizare ce se aplică la nivelul unității sunt următoarele:

- a) în regie;
- b) acord direct și indirect;

(2) Organizarea muncii și salarizarea în regie se aplică următoarelor categorii de personal: laboranți, primitori distribuitori, personal TESA, paza la punctele de lucru, personal îngrijitor, personal deservent mașini transport muncitori, șoferi autoturisme, autoutilitare, autocisterne carburanți, tractoare rutiere, trailere, automacarale și altele.

(3) Organizarea muncii și salarizarea în acord poate avea loc în următoarele forme:

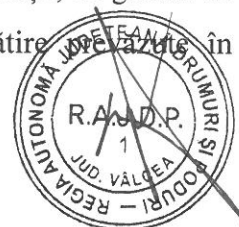
- a) acord direct (muncitori constructori – întreținere, reparații drumuri și poduri, șoferi autotransportoare bitum, ciment, autobasculante și autogredere);
- b) acord indirect (mecanici, electricieni, sudori, electromecanici care efectuează reparații, revizii, întreținere, mecanici stație de asfalt, stații de sortare, stații de betoane, excavatoare, cilindrii compactori, motocompresoare, buldozere, personal tehnic productiv);
- c) salariile personalului cuprins în forma de organizare a muncii ca salarizare – regie, vor fi corectate cu indicele mediu al formațiilor salarizate în acord.

(4) Acordul direct sau indirect se poate aplica colectiv sau individual.

Art.75 Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Art.76 (1) Salariul de bază se stabilește prin negocieri colective, în baza prezentului contract colectiv de muncă, sub aspectul stabilirii cotelor procentuale de majorare a salariilor și negocieri individuale între angajator și angajat.

(2) Salariul de bază individual 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 profesională în



indicatoarele tarifare de calificare și, respectiv, de fișa postului, utilizate în unitate, precum și de cerințele de formare profesională, de adaptarea și experiența în muncă.

Art.77(1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

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

Secțiunea 2. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată

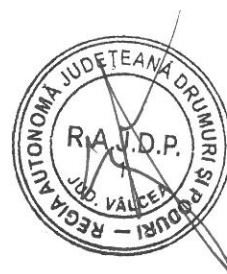
Art.78(1) Prin derogare de la prevederile art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, începând cu data de 1 ianuarie 2025, pentru sectorul construcții, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, la suma de 4.582 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,334 ore pe lună, reprezentând în medie 27,714 lei/oră.

(2) Ori de câte ori salariul de bază minim brut garantat în plată pe sectorul de activitate este modificat prin acte normative, angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința salariaților aceste modificări și de a proceda la actualizarea corespunzătoare a drepturilor salariale stabilite prin contractele individuale de muncă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Art.79 Sporurile la salariul de bază sunt:

(1) Pentru vechimea în muncă angajații beneficiază de un spor de vechime de până la 30% calculat la salariul de bază corespunzător timpului efectiv lucrat în program normal de lucru, astfel:

<i>Tranșe de vechime în muncă</i>	<i>Cota din salariul de bază</i>
Între 3 și 5 ani	15%
De la 5 la 10 ani	19 %
De la 10 la 15 ani	23%
De la 15 la 20 ani	26 %
Peste 20 ani	30%



(2) Prin vechime în muncă se înțelege timpul în care o persoană a desfășurat activitate în calitate de angajat în temeiul unui contract de muncă, indiferent de perioada de întrerupere, precum și alte perioade prevăzute de lege.

(3) Sporul corespunzător vechimii în muncă se plătește cu începere de la 01 a lunii următoare aceleia în care s-a împlinit vechimea în muncă prevăzută în tranșa respectivă.

(4) Sporul de șantier - în cuantum de 10% din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat, care se acordă personalului ce efectuează lucrări în șantiere aflate la distanță ce nu permit transportul zilnic de la domiciliu la locul de muncă și de la locul de muncă la domiciliu. Angajații care beneficiază de sporul de șantier nu pot beneficia concomitent și de diurnă.

(5) Sporul pentru munca desfășurată peste programul normal de lucru se acordă în condițiile legii. Munca peste durata normală a timpului de lucru poate fi prestată și sporul prevăzut se poate plăti numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de conducătorul unității. Ceea ce depășește 120 ore pe an pentru o persoană, necesită și acordul sindicatului.

(6) Sporul pentru exercitarea unei funcții suplimentare se acordă în procent de până la 30% din salariul de bază minim al funcției înlocuite cu aprobarea conducătorului unității.

(7) Pentru utilizarea cel puțin a unei limbi străine, în medie de 50% din timpul programului de lucru acolo unde necesitatea postului o impune, personalul beneficiază de un spor de până la 10% din salariul de bază.

(8) Categoriile de personal, locurile de muncă, condițiile concrete de acordare și cuantumul față de salariul de bază pentru toate categoriile de sporuri se stabilesc prin prezentul Contract colectiv de muncă.

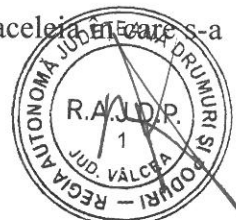
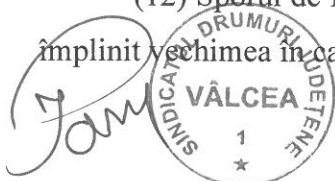
(9) Sporurile pentru condiții deosebite de muncă - grele, nocive și periculoase, cel de șantier și cel pentru utilizarea unei limbi străine, se acordă proporțional cu timpul cât personalul a lucrat în condițiile respective și se acordă cumulativ.

(10) Indemnizația orară pentru mobilizarea la domiciliu în cuantum de 15% din salariul de bază orar, în vederea asigurării intervențiilor pe durata consemnării la domiciliu din dispoziția conducerii regiei.

(11) Spor de fidelitate pentru activitate neîntreruptă în cadrul unității, se acordă astfel:

- pentru vechime neîntreruptă între 5 și 10 ani se acordă 3%;
- pentru vechime neîntreruptă între 10 și 15 ani se acordă 4%;
- pentru vechime neîntreruptă între 15 și 20 ani se acordă 6%;
- pentru vechime neîntreruptă între 20 și 25 ani se acordă 8%;
- pentru vechime neîntreruptă peste 25 ani se acordă 11%.

(12) Sporul de fidelitate se plătește cu începere de la 01 a lunii următoare aceleia în care s-a împlinit vechimea în cadrul unității prevăzută în tranșa respectivă.



(13) Angajatorul va analiza posibilitatea legală și va identifica soluții pentru a introduce „Sporul Drumarului” în cuantum de 15% raportat la salariul de încadrare, aplicabil tuturor angajaților unității și acordarea „Sporului pentru lucru sub circulație” în cuantum de 10% raportat la salariul de încadrare acordat angajaților care desfășoară activități sub circulație în zonele și perioadele în care natura muncii justifică acordarea acestui drept.

Art.80 Adaosurile la salariul de bază sunt:

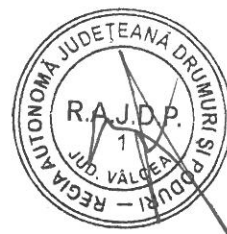
- a) adaosul de acord;
- b) premiile acordate în procent de maximum 4% din fondul lunar plătit sub formă de salarii, se repartizează conform Anexei 6, parte integrantă din prezentul contract. Premiile astfel constituite se acordă de Ziua Drumarului, Paște și Crăciun;
- c) cota parte din profitul net ce se repartizează salariaților după depunerea bilanțului, în cuantum de 10%;
- d) premiul anual în cuantum de 75% din economiile realizate la fondul de salarii pentru întreg personalul unității, se va acorda la sfârșitul fiecărui an;
- e) alte adaosuri convenite la nivelul unității, conform legislației.

Art.81 Angajații din cadrul R.A.J.D.P. Vâlcea primesc o alocație individuală de hrană acordată sub forma tichetelor de masă. În prezent, valoarea unui tichet de masă este de 45 lei, pentru fiecare zi lucrătoare, suportată integral de către angajator, conform Legii 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, cu modificările și completările ulterioare; de fiecare dată când se va majora valoarea tichetului de masă, în conformitate cu prevederile legale, aceasta se va majora și pentru angajații R.A.J.D.P. Vâlcea.

Art.82 Plata salariului lunar, pentru angajații unității, se face chenzinal, în data de 14 și 28 a fiecărei luni.

Art.83 Angajații unității trimiși în delegație, vor beneficia de următoarele drepturi:

- a) decontarea cheltuielilor de transport și a costului cazării în structurile de primire turistice cât și a cazării în afara acestor structuri turistice, în conformitate cu prevederile legale în vigoare;
- b) contravaloarea diurnei de deplasare va fi cea stabilită prin acte normative.



Art.84(1) Persoanele detașate își mențin toate drepturile pe care le-au avut la data detașării. Dacă la locurile de detașare drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acordă și alte drepturi, persoanele detașate beneficiază de acestea.

(2) În cazul detașării, schimbării locului de muncă din inițiativa unității trebuie cerut acordul persoanei implicate. În cazul în care nu s-a ajuns la nicio înțelegere, angajatul poate să solicite prezența sindicatului.

Art.85(1) Toate drepturile bănești cuvenite angajaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale unității.

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

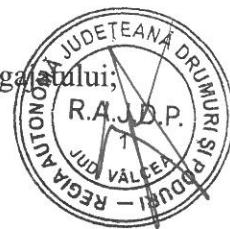
Art.86(1) Angajații care se pensionează primesc o indemnizație egală cu până la maxim trei salarii de bază avute în luna pensionării, acordată din fondul de premiere de 4% planificat sau din fondul de premiere calculat la economiile din fondul de salarii, în funcție de vechimea în unitate, după cum urmează:

- a) până la 15 ani vechime în unitate, se acordă un salariu de bază al angajatului din luna de pensionare;
- b) între 15 și 25 ani vechime în unitate, se acordă două salarii de bază ale angajatului din luna de pensionare;
- c) peste 25 ani vechime în unitate, se acordă trei salarii de bază ale angajatului din luna de pensionare.

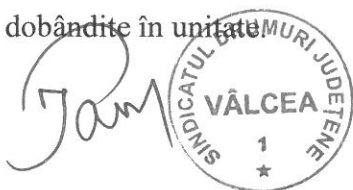
Art.87(1) Angajatorul va asigura constituirea fondului social de 5% din fondul de salarii realizat anual pentru susținerea unor drepturi și facilități materiale suplimentare ale angajaților. Aceste cheltuieli sunt deductibile fiscal, în conformitate cu prevederile Codului fiscal.

(2) Angajatorul, împreună cu Sindicatul, vor repartiza aceste fonduri pentru acoperirea cheltuielilor ocazionate de:

- Ziua Internațională a Femeii – 8 Martie: se acordă 400 lei fiecărei angajate
- Sărbătoarea Paștelui: se acordă 400 lei fiecărui angajat și 400 lei pentru fiecare copil minor al acestuia;
- Ziua Copilului – 1 Iunie: se acordă 400 lei pentru fiecare copil minor al angajatului;



- Ziua Drumarului – 20 Iulie: se acordă 400 lei fiecărui angajat și 400 lei pentru fiecare copil minor al acestuia;
 - Sărbătoarea Crăciunului – 25 Decembrie: se acordă 400 lei fiecărui angajat și 400 lei pentru fiecare copil minor al acestuia;
 - Pentru nașterea fiecărui copil, salariatului i se acordă un ajutor în sumă fixă de 3.000 lei; în cazul în care ambii părinți sunt salariați unității, de acest drept va beneficia mama;
 - Acordarea unui ajutor social pentru refacerea capacității de muncă a angajatului, în cuantum de 3.500 lei net, o singură dată pe an, tuturor angajaților, în funcție de posibilitățile financiare ale unității, până la sfârșitul anului calendaristic. Ajutorul social nu se acordă pentru perioadele de concediu fără salariu.
- Ajutorul social se acordă proporțional cu perioada efectiv lucrată în anul de referință (nu integral pentru angajații cărora le încetează contractual în cursul anului).
- În funcție de situația economico – financiară a unității, cuantumul ajutorului social poate fi majorat oricând la solicitarea organizației sindicale reprezentative.
- Acordarea de ajutoare unor salariați care au suferit pierderi însemnate în gospodăriile proprii, din cauza calamităților naturale;
 - În caz de deces al salariatului, se va acorda un ajutor familiei acestuia în cuantum de patru salarii medii brute pe unitate, realizate în luna precedentă;
 - În cazul decesului rudelor (soț, soție, copii, părinți, frați, surori), salariatului i se acordă un ajutor în sumă fixă de 2.500 lei;
 - Acoperirea unei părți din cheltuieli în cazul unor boli grave sau incurabile, cât și pentru proteze (picioare, mâini) ale salariatului sau ale soțului/soției și copiilor (unui singur membru), la nivelul unui salariu mediu brut pe unitate, acordat o singură dată pe an, pe baza documentelor medicale justificative;
 - Compensarea achiziției ochelarilor de vedere pentru angajații îndreptățiți în baza recomandărilor medicale (consult oftalmologic/scrisoare medicală/recomandare) și documente financiar – contabile aferente, în limita a 2000 lei / an.
 - Acordarea unui ajutor familiei salariatului, în cuantum de patru salarii medii brute pe unitate, în cazul în care salariatul a decedat ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale dobândite în unitate.



-Cu ocazia zilei de naștere a angajatului, se va acorda o zi liberă plătită considerată zi lucrătoare pentru care se acordă toate drepturile salariale și extrasalariale aferente, aceasta fiind asimilată timpului efectiv lucrat în sensul legislației muncii și al Contractului colectiv de muncă. Dacă ziua liberă coincide cu o zi nelucrătoare, aceasta se acordă în prima zi lucrătoare imediat următoare sau la solicitarea angajatului, până la sfârșitul anului în curs.

- Acordarea unui ajutor social destinat compensării cheltuielilor efectuate pe perioada de refacere și tratament a angajatului în baza documentelor justificative prezentate (bilete de trimitere, facturi fiscale etc.), în cuantum de 50% din valoarea totală a facturilor eligibile, dar nu mai frecvent decât o dată la 2 (doi) ani pentru fiecare angajat. Ajutorul social se acordă și dacă angajatul se află în concediu de odihnă dar face dovada prin documente justificative emise de furnizori de servicii autorizați, că a beneficiat de tratamente, proceduri medicale, recuperare, kinetoterapie etc.

(3) În situația în care, până la sfârșitul anului, sumele prevăzute la alineatul (1) nu se vor consuma la toate capitolele, sumele rămase sub formă de economii vor fi repartizate la alte capitole, astfel încât fondul social constituit să fie folosit în întregime în favoarea angajaților.

Art.88 (1) Pentru perioada de întrerupere a lucrului din cauza condițiilor climatice nefavorabile, acolo unde nu pot fi luate măsuri de continuare a activității pe timpul iernii se vor aplica prevederile Legii nr. 215/1997.

(2) În vederea aplicării în bune condiții a prevederilor Legii nr. 215/1997 privind Casa Socială a Constructorilor, având drept scop asigurarea unei protecții reale pentru angajații care își întrerup activitatea în condițiile prevederilor alin.(1), părțile se angajează la îndeplinirea următoarelor îndatoriri:

a) angajații să achite lunar cota de 1% din salariul de bază brut de încadrare în contul Casei Sociale a Constructorilor;

b) angajatorul va asigura constituirea cotei de 1,5% din valoarea producției realizate și încasate lunar și virarea lunară a acesteia în contul Casei Sociale a Constructorilor, inclusiv virarea sumelor restante provenite din valoarea producției realizate și nedecontate la termen.

Art.89 (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 angajatul 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.



Art.90(1) Angajatorul se obligă ca în termen de maximum 15 zile calendaristice de la aprobarea bugetului anual al unității să inițieze negocierea salariilor și a altor drepturi salariale.

(2) Angajatorul recunoaște necesitatea ajustării periodice a salariilor și acordă deschidere în acest sens, în funcție de rata inflației raportată de Institutul Național de Statistică (I.N.S.).

Implementarea efectivă prin aplicarea coeficientului de indexare se va realiza în funcție de posibilitățile economico-financiare ale unității, la solicitarea organizației sindicale reprezentative.

Secțiunea 3. Rețineri

Art.91(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 angajatului este certă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.

(3) În situația în care angajatul a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, angajatorul va putea solicita angajatului, 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.

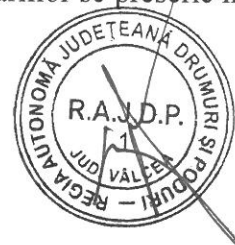
(5) În cazul pluralității de creditori ai angajatului va fi respectată următoarea ordine:

- 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.92 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 angajatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale.

Art.93(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.94 Angajatorul va asigura negocierea salariilor individuale la data și în condițiile stabilite prin reglementările legale, în funcție de posibilitățile financiare.

CAPITOLUL VI. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art.95 Timpul de muncă reprezintă o perioadă în care angajatul 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.96(1) Pentru angajații 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 zilnic.

Art.97(1) În durata normală a timpului de muncă de 8 ore pe zi nu intră timpul consumat cu prezentarea la locul de muncă, cu echiparea și dezechiparea la începutul și la sfârșitul programului de lucru, cu pregătirea utilajelor/sculelor necesare procesului de producție și timpul în care angajații au pauză de masă.

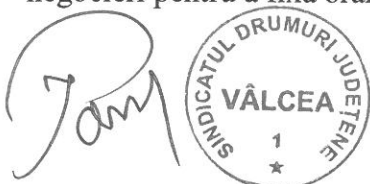
(2) Timpul acordat pauzei de masă este între 30 și 60 de minute.

Art.98(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) 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.99(1) Orele de începere și terminare a programului vor fi stabilite prin Regulamentul intern.

(2) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, angajatorul și sindicatul vor purta negocieri pentru a fixa orare flexibile de lucru și modalități de aplicare a lor.



(3) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu afectează drepturile prevăzute în Contractul colectiv de muncă.

Art.100(1) Durata 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.101(1) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare angajat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, cât și de perioade neproductive din motive independente de angajator și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

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

Secțiunea 1. Munca suplimentară

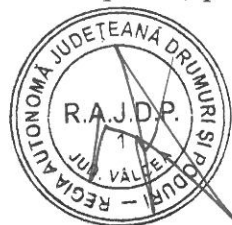
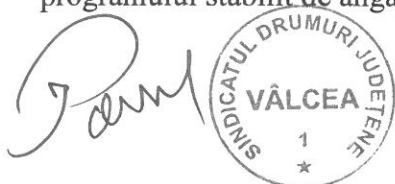
Art.102(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

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

Art.103(1) La solicitarea angajatorului, angajații pot efectua muncă suplimentară.

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

Art.104(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite, acordate în termen de cel mult 60 de zile calendaristice de la efectuarea acesteia, și/sau prin ore de recuperare, potrivit programului stabilit de angajator.



(2) În aceste condiții, salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste durata normală a timpului de muncă.

(3) În perioadele de reducere a activității, angajatorul poate acorda zile libere plătite, urmând ca acestea să fie compensate cu ore suplimentare ce vor fi prestate în termen de 12 luni de la acordare.

Secțiunea 2. Repausul săptămânal

Art.105(1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, calculate de la terminarea programului de lucru până la reînceperea acestuia, 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 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 executării acestor lucrări.

Art.106(1) În cazul în care activitatea la locul de muncă în zilele de sâmbătă și duminică nu poate fi întreruptă, zilele de repaus săptămânal sunt acordate în alte zile ale săptămânii.

(2) 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 bază de grafice întocmite de conducerea unității, pentru aceste categorii de personal se vor stabili alte zile de repaus săptămânal.

Secțiunea 3. Sărbători legale

Art.107(1) Zilele de sărbătoare legală prevăzute la art. 139 din Codul Muncii sunt zile libere, acordarea acestora 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 De "Ziua Drumarului" – în data de 20 iulie a fiecărui an, zi liberă pentru angajați - pot fi organizate acțiuni dedicate sărbătoririi zilei. Cheltuielile ocazionate de aceste acțiuni vor fi



suportate prin grija angajatorului. Dacă data de 20 iulie cade într-o zi nelucrătoare, se va acorda angajaților o zi liberă plătită, cu toate drepturile incluse, până la sfârșitul lunii în curs.

Secțiunea 4. Concediile

Art.109(1) Angajații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit de minim 21 de zile lucrătoare, care se acordă proporțional cu activitatea prestată în anul respectiv. În funcție de vechimea în muncă, angajații beneficiază de un număr de zile de concediu de odihnă, după cum urmează:

- a) până la 5 (cinci) ani se acordă 21 zile,
- b) între 5 (cinci) și 15 (cincisprezece) ani se acordă 24 zile,
- c) peste 15 (cincisprezece) ani se acordă 28 zile.

(2) Pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani, durata concediului de odihnă este de 24 zile lucrătoare. La stabilirea duratei concediului de odihnă se ia în considerare vârsta pe care angajatul a avut-o la data de 01 ianuarie din anul calendaristic respectiv.

(3) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării Contractului individual de muncă.

(4) Angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

Art.110(1) Pentru perioada concediului de odihnă, angajatul 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 se plătește înainte de plecarea în concediu, dacă salariatul nu a solicitat altfel.

Art.111(1) Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea salariatului, în maximum 3 tranșe; una dintre fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare, iar cealaltă parte va trebui acordată și efectuată până la sfârșitul anului în curs.



(2) În cazul în care, după ce salariatul a încasat drepturile de concediu de odihnă și ajutorul social pentru refacerea capacității de muncă, contractul său de muncă a încetat din motivele prevăzute la art. 56, 61 și 81 din Codul muncii, acesta este obligat să restituie unității partea din sumele menționate, corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-au acordat respectivele drepturi.

(3) Angajații care își încep sau își încetează activitatea în cadrul unității vor primi indemnizația de concediu de odihnă și ajutorul pentru refacerea capacității de muncă, aferente perioadei lucrate în cadrul R.A.J.D.P. Vâlcea.

(4) În cazul decesului salariatului care nu și-a efectuat concediul de odihnă la care ar fi avut dreptul, indemnizația de concediu de odihnă și ajutorul pentru refacerea capacității de muncă se vor acorda integral familiei - soț (soție), copii, părinți - indiferent de perioada lucrată în timpul anului.

Art.112(1) Angajații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie, sau alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria angajatului, se acordă 5 (cinci) zile;
- b) nașterea unui copil, se acordă 5 (cinci) zile;
- c) decesul soțului (soției), copiilor, părinților, fraților (surorilor), socrilor și bunicii angajatului, se acordă 3 (trei) zile;
- d) căsătoria copiilor, se acordă 3 (trei) zile;
- e) donatorilor de sânge, în conformitate cu legislația în vigoare;
- f) la schimbarea locului de muncă, în cadrul unității, pentru mutarea domiciliului în altă localitate, se acordă 5 (cinci) zile.

(2) Pentru rezolvarea unor situații personale, angajații au dreptul la cel mult 90 de zile lucrătoare concediu fără plată.

(3) Se consideră absențe nemotivate cazurile când se depășesc cele 90 de zile lucrătoare concediu fără plată.

Art.113(1) În afara concediului plătit pentru îngrijirea copilului de până la împlinirea vârstei de 2 ani și cel pentru copilul cu handicap pe o durată de până la 3 ani, persoana angajată poate beneficia, la cerere, de concediu fără plată de încă un an de zile.

(2) În perioada prevăzută la alin. (1) persoanei angajate nu i se poate desface Contractul individual de muncă, iar pe postul său nu poate fi angajată o altă persoană decât cu un Contract individual de muncă pe perioadă determinată.



Pe o perioadă de minimum 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare, angajații care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani nu vor putea fi concediați pentru motivul de necorespondere profesională prevăzut în Codul Muncii.

(3) Pentru participarea efectivă a soțului la îngrijirea nou născutului, angajatul unității are dreptul la concediu paternal în conformitate cu prevederile legale privind concediul paternal.

Art.114 Contravaloarea biletelor necesare angajaților trimiși în stațiuni, pentru tratarea bolilor profesionale se suportă integral de către unitate, inclusiv costul transportului CFR clasa a II-a, sau acolo unde este posibil, pentru transportul auto în comun, din fondul social legal constituit.

Art. 115(1) Dacă angajatul se află în incapacitate temporară de muncă, survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca ori a contractării unei boli profesionale, angajatorul va plăti acestuia, pe toată perioada incapacității, o compensație conform legii.

(2) Acordarea compensației prevăzute la alineatul precedent, nu înlătură și nici nu înlocuiește dreptul legal de despăgubire al angajatului în cauză, în condițiile prevăzute de lege.

Art.116 În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru creșterea copilului până la 2 ani se vor acorda tatălui, dacă are copilul în îngrijire.

Art.117 Concediul plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, opțional, poate fi acordat oricărui dintre părinții copilului.

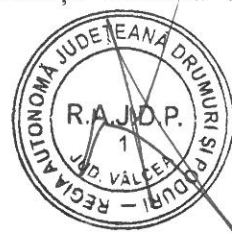
CAPITOLUL VII. FORMAREA PROFESIONALĂ

Art.118(1) Angajații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

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

Art.119(1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea angajatului, pe perioada formării profesionale pe care acesta o urmează din inițiativa sa.

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



Art.120(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.121 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 angajatului, altele decât salariul.

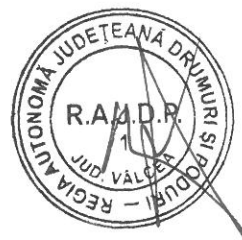
Art.122(1) Formarea profesională a angajaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea angajatului 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.123(1) Formarea profesională a angajaților 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 angajat.



Art.124(1) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa angajatului.

(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 angajatului 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.

Art.125(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) În perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), angajatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

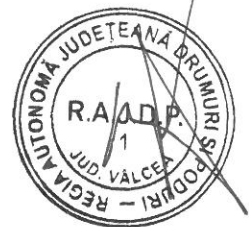
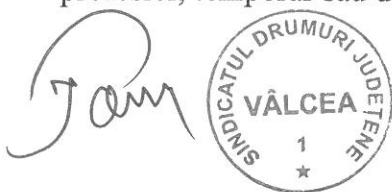
(3) În perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), angajatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art.126(1) Angajații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, în condițiile art. 121 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării Contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

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

(3) Nerespectarea de către angajat 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 angajaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare sau al căror Contract individual demuncă 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 de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.



Art.127(1) În cazul în care angajatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea angajatului împreună cu sindicatul.

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

(3) Angajații 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.

CAPITOLUL VIII. ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

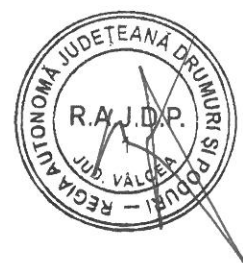
Art.128 (1) Conflictul colectiv de muncă se declanșează în condițiile prevăzute de Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, numai după înregistrarea prealabilă a acestuia.

(2) În acest sens reprezentantul organizației sindicale reprezentative va notifica angajatorului declanșarea conflictului colectiv de muncă și va sesiza în scris Inspectoratul Teritorial de Muncă, în vederea concilierii.

Art.129 Concilierea, medierea și arbitrarea conflictelor colective de muncă se fac numai între părțile aflate în conflict.

Art.130 Procedura concilierii este obligatorie. Pentru susținerea intereselor sale la conciliere, angajatorul desemnează printr-o împuternicire scrisă o delegație compusă din 2-5 persoane care să participe la conciliere.

Art.131 După declanșarea conflictului colectiv de muncă, părțile pot hotărî, prin consens, inițierea procedurii medierii sau a arbitrajului. Medierea sau arbitrajul conflictului colectiv de muncă este obligatorie/obligatoriu dacă părțile, de comun acord, au decis acest lucru înainte de declanșarea grevei sau pe parcursul acesteia.



Art.132(1) Angajatorul se obligă să nu angajeze personal permanent, temporar sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale angajaților aflați în conflict.

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

Art.133(1) Angajatorul și Sindicatul convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în cadrul regiei, cu respectarea prevederilor legislației muncii în vigoare, ale Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, ale Regulamentului intern, precum și ale drepturilor și intereselor angajaților.

(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 angajaților 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.

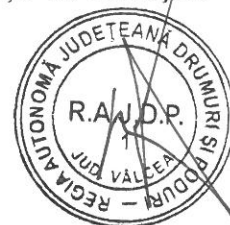
(4) Plângerile angajaților în instanța competentă nu pot constitui motiv de încetare a Contractului individual de muncă.

(5) În situația în care apar divergențe în legătura cu executarea prevederilor Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, angajatorul și organizația sindicală reprezentativă vor încerca soluționarea acestora în mod operativ.

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

Art.134(1) Angajatorul și organizația sindicală reprezentativă se vor informa reciproc în situația în care dețin informații în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate a unității, cu consecințele previzibile asupra angajaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

(2) Ambele părți vor susține participarea angajaților la privatizarea unității în condițiile dreptului de preferință prevăzut de lege.



(3) În toate situațiile de reorganizare sau de privatizare a unității, drepturile și obligațiile prevăzute de prezentul Contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

(4) În cazul privatizării unității, totală sau parțială, se vor include în contractul de vânzare-cumpărare, clauze de menținere a numărului de angajați existenți și a profilului de activitate, timp de minim cinci ani.

(5) În cazul în care, din motive neimputabile angajaților, cumpărătorul recurge la disponibilizări colective de personal, cu încălcarea prevederilor alin. (4) din prezentul articol, acestuia îi revine obligația de a acorda zece salarii medii brute pe unitate pentru întreg personalul disponibilizat.

Art.135(1) Regulamentul intern se întocmește de către Angajator, 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.136 Prezentul Contract colectiv de muncă încheiat la nivelul R.A.J.D.P. Vâlcea a fost semnat astăzi, _____, în 3 (trei) exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte semnatară și un exemplar pentru Inspectoratul Teritorial de Muncă Vâlcea.

Anexa .1, anexa nr. 2, anexa nr. 3, anexa nr. 4, anexa nr. 5, anexa nr. 6 și anexa nr. 7 fac parte integrantă din prezentul Contract.

ANGAJATOR
R.A.J.D.P. VÂLCEA

DIRECTOR GENERAL
Ing. Radu Silviu



SINDICATUL
DRUMURI JUDEȚENE VÂLCEA

PREȘEDINTE
Ec. Pătru Ion



PROTOCOL

DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A COMISIEI PARITARE

LA NIVEL DE UNITATE

între

ANGAJATORUL - R.A.J.D.P. VÂLCEA

și

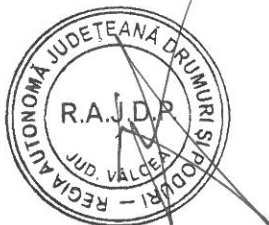
SINDICATUL DRUMURI JUDEȚENE VÂLCEA

1. Comisia paritară va fi compusă din reprezentanți ai SINDICATULUI DRUMURI JUDEȚENE VÂLCEA și un număr egal de reprezentanți ai angajatorului - R.A.J.D.P. VÂLCEA. Comisia va funcționa în conformitate cu legislația muncii și Legea nr.367/2022 privind dialogul social.

Membrii comisiei paritare sunt desemnați de către sindicat și de către patronat.

2. Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la formularea în scris a cererii și va adopta hotărâri, în prezența a cel puțin două treimi din componența comisiei.
3. Întrunirea va fi prezidată prin rotație de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.
4. Hotărârea adoptată potrivit punctului 2 are putere obligatorie pentru părțile semnatare.
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de angajator.

REPREZENTANȚII ANGAJATORULUI



REPREZENTANȚII SINDICATULUI



ALIMENTAȚIA DE PROTECȚIE

Alimentație de protecție pentru creșterea rezistenței organismului:

- slănină 200 g/zi/om

- pâine 200 g/zi/om

sau echivalentul valoric în alimente.

Antidot pentru lucru în medii toxice

- lapte 0,5 l/zi/om.

REPREZENTANȚII ANGAJATORULUI



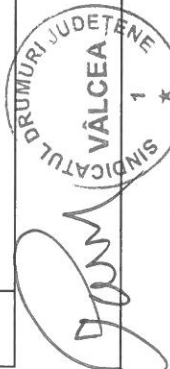
REPREZENTANȚII SINDICATULUI



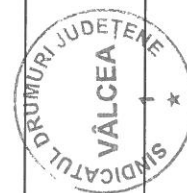
LISTA

sortimentelor de echipament de protecție și de lucru, a antidotului, medicamentelor și detergenților
ce se acordă personalului muncitor din cadrul R.A.J.D.P. Vâlcea

Nr. crt.	Meseria	Sortiment de echipament	Modul de înregistrare în contabilitate	Sortimentul de echipament de lucru	Sortiment de echipament protecție
0.	1.	2.	3.	4.	5.
1.	Electrician auto și acumulatorist				
		- costum vătuit	inv.		1/48
		- bonetă	inv.		1/24
		- ochelari de protecție	inv.		1/24
		- mască de protecție contra gazelor	inv.		1/12
		- costum de protecție rezistent la agenți chimici	inv.		1/24
		- mănuși de cauciuc	inv.		1/12
		- cizme de cauciuc	inv.		1/12



		- bocanci talpă cauciuc	inv.		1/12
		- salopetă doc	inv.	1/12	
2.	Electrician forță, maistru, tehnician energetic				
		- mănuși electroizolante j.t.	inv.		1/12
		- cisme j.t. electroizolante	inv.		1/12
		- cască de protecție	inv.		1/36
		- ochelari de protecție cu absorbție de ultraviolete	inv.		1/12
		- costum vătuit	inv.		1/48
		- salopetă doc	inv.	1/12	
		- centură de siguranță	inv.		1/24
		- bocanci talpă de cauciuc cu colțari din metal	inv.		1/12
3.	Lăcătuș mecanic și de întreținere: mecanic reparații și întreținere, strungar, frezor, electromecanic				
		- cască de protecție	inv.		1/24
		- ochelari de protecție	inv.		1/12
		- salopetă doc	inv.	1/12	



	- manusi protectie	inv.		1/6
	- căciulă cu apărători laterale	inv.		1/12
	- bocanci talpă de cauciuc	inv.		1/24
	- costum vătuit	inv.		1/48
	- scurtă impermeabilă	inv.		1/24
	- unguent de protecție			
4. Sudor electric și autogen				
	- cască de protecție	inv.		1/24
	- ochelari de protecție	inv.		1/12
	- mască de sudură	inv.		1/12
	- filtru de protecție infr.	inv.		1/12
	- șorț de piele	inv.		1/6
	- jambiere de piele	inv.		1/6
	- ghete de piele	inv.		1/12
	- bocanci talpă de cauciuc	inv.		1/12
	- capison	inv.		1/12
	- costum vătuit	inv.		1/48



[Handwritten signature]

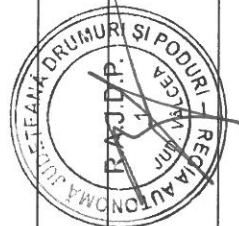
		- salopetă doc		inv.	1/12	
		- cisme j.t. electroizolante		inv.		1/12
5.	Vopsitor					
		- costum vătuit		inv.		1/24
		- bonetă sau basma		inv.		1/12
		- mască protecție		inv.		1/12
		- ochelari de protecție		inv.		1/24
		- mănuși din piele		inv.		1/12
		- centură de siguranță		inv.		1/24
		- vestă avertizoare		inv.		1/12
		- salopetă doc		inv.	1/12	
		- bocanci		inv.	1/12	
6.	Topometrist					
		- cască de protecție		inv.		1/24
		- șorț doc		inv.		1/12
		- bocanci talpă de cauciuc		inv.		1/12
		- cisme cauciuc		inv.		1/12



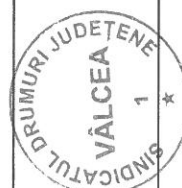
	- subă îmblănită	inv.	1/72	
	- mănuși protecție	inv.		1/24
	- pelerine ploaie	inv.		
7. Laborant				
	- mănuși din doc duble	inv.		1/12
	- basma	inv.		1/12
	- ochelari de protecție	inv.		1/24
	- cască protecție	inv.		1/24
	- sort doc	inv.		1/12
	- bocanci din lemn	inv.		1/12
8. Tâmplar-dulgher				
	- cască de protecție	inv.		1/24
	- centură de siguranță	inv.		1/24
	- vestă avertizoare	inv.		1/12
	- mănuși doc	inv.		1/12
	- șorț doc	inv.		1/12
	- cisme cauciuc	inv.		1/12



		- scurtă impermeabilă cu glugă	inv.			1/48
		- salopetă doc	inv.		1/12	
9.	Mecanic utilaje de construcții					
		- cască de protecție	inv.			1/24
		- vestă avertizoare	inv.			1/12
		- caciulă cu apărători	inv.			1/24
		- salopetă doc	inv.		1/12	
		- șubă scurtă	inv.			1/74
		- bocanci talpă cauciuc	inv.			1/12
		- mănuși îmblănite	inv.			1/12
10.	Mașinist preparator mixtură asfaltică, așternere mixtură; cântaragiu, mecanic stație, operator stație, filerist stație, muncitor stație					
		- cască de protecție	inv.			1/24
		- vestă avertizoare	inv.			1/12
		- mănuși doc	inv.			1/12
		- bocanci talpă lemn	inv.			1/12



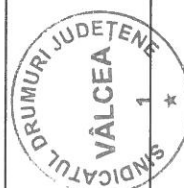
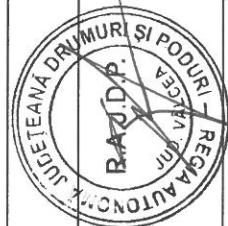
	- mască protecție	inv.		1/12
	- ochelari protecție	inv.		1/24
	- salopeta ignifugă	inv.		1/3
11. Asfaltator				
	- cască protecție	inv.		1/24
	- vestă avertizoare	inv.		1/12
	- ochelari protecție	inv.		1/24
	- mască praf	inv.		1/12
	- mănuși doc	inv.		1/12
	- bocanci talpă lemn	inv.		1/12
	- costum vătuit	inv.		1/48
	- caciulă cu apărători	inv.		1/24
	- mănuși îmblănite	inv.		1/12
	- salopetă doc	inv.		1/3
	- cizme cauciuc	inv.		1/12
	- scurtă impermeabilă	inv.		1/36
	- bidon pentru apă	inv.		



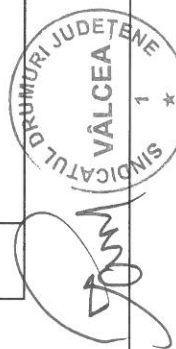
12.	Șofer					
		- mănuși din piele	inv.			1/12
		- bocanci talpă cauciuc	inv.			1/12
		- scurtă impermeabilă	inv.			1/36
		- salopetă doc	inv.	1/12		
13.	Șofer autospeciale (transport bitum, combustibili, emulsie)					
		- cască protecție	inv.			1/24
		- salopetă doc	inv.	1/12		
		- mănuși piele	inv.			1/12
		- bocanci talpă lemn	inv.			1/12
		- vestă avertizoare	inv.			1/12
		- scurtă impermeabilă	inv.			1/24
		- salopetă ignifugă	inv.			1/12
		- șubă îmblănită	inv.			1/72
14.	Tractorist rutierist					
		- vestă avertizoare	inv.			1/12
		- cască de protecție	inv.			1/24



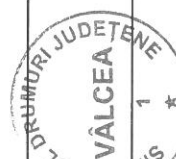
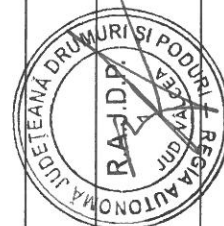
	- bocanci cu talpă cauciuc	inv.		1/12
	- scurtă impermeabilă	inv.		1/36
	- căciulă cu apărători	inv.		1/24
	- șubă scurtă	inv.		1/72
	- pâslari	inv.		1/48
15.	Fochist			
	- mănuși din piele	inv.		1/12
	- cizme cauciuc	inv.		1/12
	- salopetă doc	inv.	1/12	
	- costum vătuit	inv.		1/48
16.	Macaragiu si legător de sarcină			
	- cască de protecție	inv.		1/24
	- vestă avertizoare	inv.		1/12
	- căciulă cu apărători	inv.		1/24
	- șubă scurtă	inv.		1/72
	- mănuși îmblănite	inv.		1/12
	- pâslari	inv.		1/48



	- cisme cauciuc	inv.		1/12
	- scurtă impermeabilă	inv.		1/24
	- mănuși protecție	inv.		1/12
	- salopeta doc	inv.	1/12	
17.	Mecanic stație sortare și concasare			
	- cască de protecție	inv.		1/24
	- ochelari protecție	inv.		1/24
	- mănuși protecție	inv.		1/12
	- bocanci cu talpă cauciuc	inv.		1/12
	- caciulă cu apărători	inv.		1/24
	- costum vătuit	inv.		1/48
	- mănuși îmblănite	inv.		1/12
	- salopetă doc	inv.	1/12	
18.	Primitor-distribuitor			
	- cască protecție	inv.		1/24
	- palmare din piele	inv.		1/12
	- salopetă din doc	inv.	1/12	



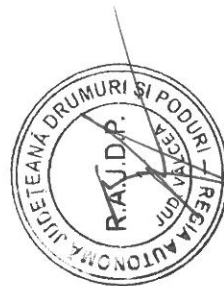
		- bocanci talpă cauciuc	inv.		1/12
		- costum vătuit	inv.		1/48
		- scurta impermeabilă	inv.		1/48
19.	Paznic				
		- căciulă cu apărători	inv.		1/24
		- șubă lungă	inv.		1/72
		- costum vătuit	inv.		1/48
		- mănuși îmblănite	inv.		1/24
		- pâslari	inv.		1/72
20.	Ingrijitor curățenie				
		- basma	inv.		1/12
		- bocanci talpă cauciuc	inv.		1/12
		- salopetă doc	inv.	1/12	
		- costum vătuit	inv.		1/48
		- mănuși din cauciuc	inv.		1/12
21.	Muncitor întreținere drumuri și poduri				
		- cască protecție	inv.		1/24



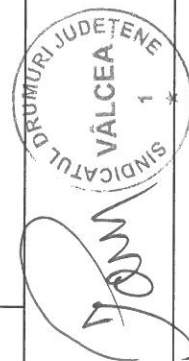
	- vestă avertizoare	inv.		1/12
	- centură de siguranță	inv.		1/24
	- mănuși din doc	inv.		1/12
	- căciulă cu apărători	inv.		1/24
	- costum vătuit	inv.		1/48
	- scurtă impermeabilă	inv.		1/24
	- bidon pentru apă	inv.		
	- salopetă doc	inv.	1/12	
22. Bobinator electric				
	- mănuși protecție j.t.	inv.		1/12
	- cizme protecție j.t.	inv.		1/12
	- mănuși din doc	inv.		1/12
	- ochelari de protecție	inv.		1/24
	- salopetă doc		1/12	

Pam

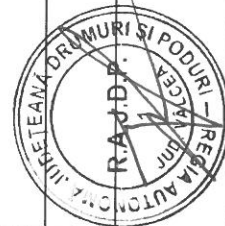
SINDICATUL DRUMURI JUDEȚENE
VÂLCEA
1 *



23.	Personal de intervenție la deszăpezire și înlăturarea fenomenelor naturii pe timp friguros: tractorist, autogrederist; buldozerist; autospecială LEA; însoțitor utilaj deszăpezire; personal operativ de coordonare și control activitate și deszăpezire				
			inv.	- căciulă cu apărători	1/24
			inv.	- șubă scurtă îmblănită	1/72
			inv.	- pantaloni vătuiți	1/48
			inv.	- mănuși îmblănite	1/48
			inv.	- păslari	1/72
			inv.	- vestă avertizoare	1/12
24.	Operator xerox și dactilograf				
			inv.	- halat doc	1/12
25.	Maistru mecanic + șef atelier mecanic + inginer mecanic + șef lot + șef punct de lucru				
			inv.	- costum vătuit	1/48



		- cască protecție	inv.		1/48
		- salopetă	inv.		1/12
		- bocanci talpă cauciuc	inv.		1/12
		- mănuși piele	inv.		1/12
26.	Șef formație Șef district Șef atelier mecanic				
		- cască protecție	inv.		1/48
		- suba scurta	inv.		1/72
		- bocanci talpa cauciuc	inv.		1/12
		- halat doc	inv.	1/12	
27.	Operator chimist instalație emulsie				
		- casca protecție	inv.		1/24
		- costum vatuit antiacid	inv.		1/12
		- manusi doc	inv.		1/12
		- bocanci cu talpa lemn	inv.		1/12
		- cisme cauciuc	inv.		1/12
		- ochelari protecție	inv.		1/12



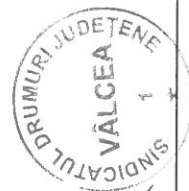
		- salopeta ignifuga	inv.		1/12
		- masca praf		- perm.	
28.	Personalul de la aşternere mixtură, mecanic staţie asfalt, operator emulsie, conducător auto şi tractorist când transportă mixtură, autogrederist, cilindrist când aşterne mixtură, asfaltator, laborant, electrician, cântaragiu, filerist, muncitor staţie asfalt	- alimentatie de protectie: *lapte 1/2 l/zi sau iaurt 100 gr/zi sau sana 150 gr/zi sau lapte batut 500 gr/zi sau branza 100 gr/zi sau unt 50 gr/zi sau margarină 100 gr/zi *100 gr/zi citrice sau 100 gr/zi fructe *150 gr/zi paine			
29.	Personalul muncitor: electrician auto si forţă, maistru energetic, inginer energetic, tehnician energetic, lăcătuş mecanic, maistru mecanic, inginer mecanic punct lucru, mecanic reparaţii, frezor, strungar, sudor, vopsitor, laborant, tâmplar, dulgher, betonist, mecanic utilaje si c-tii, muncitor stație asfalt si aşternere, cond. auto si tractorist, fochist, macaragiu, mecanic stație sortare, ingrijitor, bobinator, operator chimist	- beneficiază de detergent *săpun 250 gr/luna *perie unghii 1/6 luni *prosoape 1/6 luni			1/luna

[Signature]

SINDICATUL DRUMURI JUDEȚENE
VÂLCEA
1 *

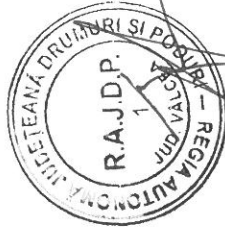


30.	Personalul muncitor de la prepararea, transportul și așternerea mixturii (IAU, consolidari, covoare)	- unguente pentru protecția pielii 50gr/20 zile lucrate efectiv - apa minerală: - 1 l/zi când temperatura este mai mică de 30° C - 2 l/zi când temperatura depășește 30° C.			
31.	Fiecare punct de lucru își va dota punctul farmaceutic astfel încât acesta să aibă următoarele medicamente:	- bioxiteracor 1 tub - jecolan 1 tub - tinctură de iod 200 gr. - apă distilată 1/2 l - pansament cu rivanol 2 pachete - pansament simplu 2 pachete - vată 1 pachet - comprese sterile 15 buc. - antinevralgic 2 folii - aspirine 2 folii - sulfamidă 100 gr - consumabile: soluții dezinfectante și mănuși de unică folosință, măști de unică folosință - medicamente pentru întărirea organismului (vit. C, D); alte multivitamine și minerale) etc.			



32	Alimentație suplimentară	- se negociază în funcție de situațiile create			
33	Echipament de vară obligatoriu	- încălțăminte de protecție adecvată - sezonului cald - tricouri - șepci - etc.			

REPREZENTANȚII ANGAJATORULUI

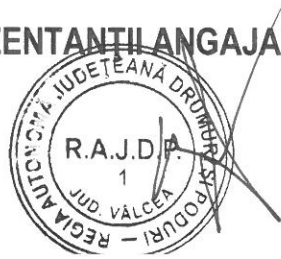


REPREZENTANȚII SINDICATULUI



Anexa nr. 4

CATEGORII DE FUNCȚII	Coeficient de ierarhizare	
	Minim	Maxim
A. MUNCITORI	-	-
1.Necalificați	1,00	2,35
2.Calificați construcții montaj întreținere	1,03	2,88
3.Calificați transport	1,20	3,00
4.Calificați mecanizare	1,20	3,75
5.Calificați șefi formații construcții, revizii, reparații, întreținere, drumuri și poduri	1,35	4,00
B. FUNCȚII DE CONDUCERE ȘI EXECUȚIE	-	-
1.FUNCȚII DE EXECUȚIE	-	-
a.Cu pregătire liceală sau postliceală		-
- pentru activități administrative (dactilograf, magazioner, primitor-distribuitor, arhivar, laborant etc.)	1,20	3,13
- pentru activități de specialitate (contabil, tehnician, statistician, casier, programator, inspector personal, operator calculator, ajutor programator, etc)	1,35	3,92
b. Maiștrii, tehnicieni cu școală tehnică, postliceală sau școală de maiștri, etc.	1,40	4,00
c. Cu pregătire superioară (ingineri, subingineri, economiști, auditori, consilier juridic etc)	1,45	5,00
2. FUNCȚII DE CONDUCERE A COMPARTIMENTELOR FUNCȚIONALE DE PRODUCȚIE CERCETARE, PROIECTARE ȘI ALTELE SIMILARE (șef serviciu, șef birou, șef lot, contabil șef, șef atelier, șef AQ-CQ, șef punct lucru etc)	1,50	5,88

REPREZENTANȚII ANGAJATORULUI

REPREZENTANȚII SINDICATULUI


Model - cadru

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat la data de și înregistrat în registrul general
de evidenta a salariaților sub nr. din data de

A. Părțile contractului

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

și

salariatul/salariata - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea
....., str. nr., sectorul/județul, e-mail:, posesor/posesoare al/a cărții
de identitate/pașaportului seria nr., eliberat/eliberată de la data de, CNP
....., autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria nr. din data
.....,

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

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

- a) nedeterminată, salariatul/salariata urmând să înceapă activitatea la data de
.....;
- b) determinată, de zile/săptămâni/luni, începând cu data de și până la data de, în
conformitate cu art. 83 lit. (...) din Codul muncii/acte normative cu caracter special, respectiv
.....

D. Perioada de probă:

- a) durata zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de
muncă pe perioadă determinată;
- b) condițiile perioadei de probă (dacă există)

E. Locul de muncă

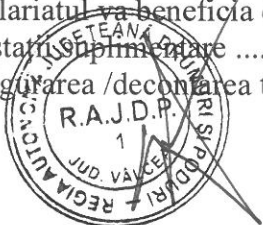
1. Activitatea se desfășoară la (domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment
etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului

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

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

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

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



F. Felul muncii

Funcția/ocupația, conform Clasificării Ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

1. O norma întreaga, durata normală a timpului de muncă fiind de ore/zi și/sau ore/săptămâna.
 - a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele, între orele sau (inegal/schimburi/flexibil /individualizat, etc.), după cum urmează:
 - b) Programul normal de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
2. O fracțiune de normă de ore/zi, ore/săptămână ore/lună;
 - a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele, între orele sau (inegal/schimburi/flexibil/ individualizat, etc.), după cum urmează:
 - b) Programul de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
 - c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

H. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată dezile lucrătoare.

I. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: lei.

2. Alte elemente constitutive:

- a) sporuri ...;
- b) indemnizații ...;
- c) prestații suplimentare în bani;
- d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură;
- e) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 Codul muncii. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de..... .

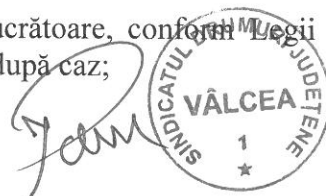
4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile, se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

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

6. Metoda de plată

J. Alte clauze:

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



- b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003-Codul muncii, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- d) alte clauze

K. Atribuțiile postului

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

L. Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează:, în conformitate cu prevederile actelor normative/Regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

O. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: în conformitate cu prevederile actelor normative/Regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

P. Condițiile de muncă

Activitatea se desfășoară în condiții normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.

R. Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

- a) echipament individual de protecție ...;
- b) echipament individual de lucru ...;
- c) materiale igienico-sanitare ...;
- d) alimentație de protecție ...;
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în munca

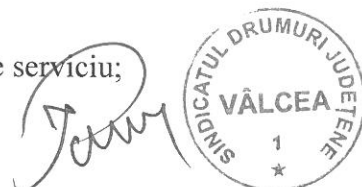
S. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în munca;
- f) dreptul la formare profesională;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

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 îndeplini față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;



- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004, privind fondurile de pensii administrate privat, cu modificările și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
- g) să acorde, orice alte drepturi, stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

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

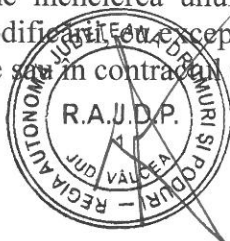
- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;
- g) să elibereze, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

T. Dispoziții finale

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

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

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



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

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

Angajator,

.....

Salariat,

Semnătura

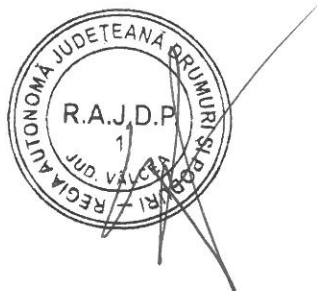
Reprezentant legal,

.....

Am primit un exemplar

Semnătura

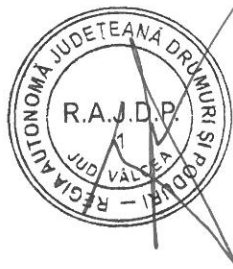
Data



CONDIȚII DE REPARTIZARE A COTEI DE PROFIT ȘI PRIME

1. Cota parte din profit repartizată salariaților se diminuează după cum urmează:
 - a) Pentru 1 absență nemotivată în cursul anului - 25 % ;
 - b) Pentru 2 absențe nemotivate în cursul anului - 50 % ;
 - c) Pentru 3 absențe nemotivate în cursul anului - 75 %
 - d) Pentru 4 absențe nemotivate în cursul anului - 100% ;
 - e) Sancțiuni disciplinare - avertisment - 25%;
 - g) Desfacerea contractului individual de muncă- 100%;
2. Salariații care au absențe nemotivate sau au fost sancționați disciplinar în perioada pentru care se acordă prime, nu beneficiază de prime (2 - 10% din fondul de salarii realizat și 75% din economiile la fondul de salarii) .
3. Cota de participare a salariaților la profitul brut se calculează în procent de 10% asupra profitului net ce se repartizează acestora în funcție de câștigurile brute anuale (mai puțin C.M. de orice fel), la care se aplică diminuările de la punctul 1.
4. Primele de 4% se calculează la fondul de salarii realizat și se plătesc trimestrial după aprobarea bilanțului contabil pe trimestrul respectiv, cu acordul sindicatului; ele se acordă diferențiat, pe bază de referat întocmit de șefii de secție sau compartimentele funcționale, cu avizul conducerii și al sindicatului, având în vedere și prevederile punctului 2 din prezenta anexă.
5. Primele de 75% din economiile la fondul de salarii, se acorda împreună cu drepturile salariale din luna decembrie a anului în curs.

REPREZENTANȚII ANGAJATORULUI



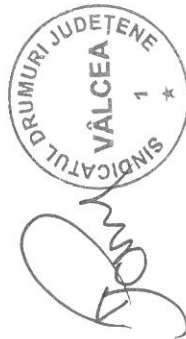
REPREZENTANȚII SINDICATULUI



Anexa nr. 7

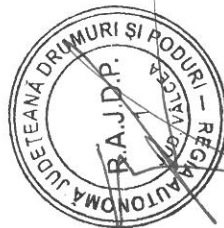
PLAN DE FORMARE PROFESIONALĂ

Nr. Crt.	Tema instruirii	Compartmentul vizat pentru instruire/perfecționare	Perioada prognozată pentru instruire/perfecționare	Perioada evaluării
1.	Actualizarea cunoștințelor privind noile reglementări legislative aplicabile contractelor comerciale și transportului rutier pe drumurile publice în anul 2026-2027;	Serviciul achiziții, producție și marketing	Mai 2026/2027	Evaluare la finele programului
2.	Pregătire profesională continuă privind actualizările în legislația muncii în perioada 2026-2027 prin webinarii online lunare, seminarii, workshopuri și conferințe	Compartment Resurse Umane, Salarizare, Comunicare, Secretariat, Arhivă Compartment financiar, contabilitate Compartment Control Financiar de Gestiune	Mai 2026/2027	Evaluare la finele programului
3.	Formare profesională muncitori Curs de calificare în meseria de Dulgher (exclusiv restaurator) conform autorizației Seria VL Nr. 001607	Lotul Drăgășani (PL Drăgășani, PL Lădești)	septembrie 2026 – februarie 2027	Evaluare la finele programului



4.	Formare profesională muncitori Curs de calificare în meseria de Dulgher (exclusiv restaurator) conform autorizăției Seria VL Nr. 001607	Lotul Horezu (PL Gresarea)	septembrie 2026 – februarie 2027	Evaluare la finele programului
5.	Formare profesională muncitori Curs de calificare în meseria de Dulgher (exclusiv restaurator) conform autorizăției Seria VL Nr. 001607	Atelier întreținere și reparații Lotul Vâlcea (PL Tătărani, PL Jibleva)	septembrie 2026 – februarie 2027	Evaluare la finele programului
6.	Noi reglementări legislative în domeniul achizițiilor publice în perioada 2026-2027; Aplicarea metodelor de control al costurilor în proiectele de construcții rutiere, în vederea creșterii eficienței economice și asigurării conformității cu reglementările în vigoare	Serviciul de achiziții, producție, marketing	Septembrie 2026/2027	Evaluare la finele programului


SINDICATUL DRUMURILOR JUDEȚENE
VÂLCEA
1 *



7.	<i>Instruire privind evaluarea economico-financiară a întreprinderii, analiza corelației creanțe-obligații, determinarea pragului de rentabilitate și intervalul de siguranță, calculul și analiza costurilor, gestiunea stocurilor, aplicarea reglementărilor legislative de specialitate (2026-2027) și procedurile de închidere a exercițiului financiar.</i>	<i>Compartiment Resurse Umane, Salarizare, Comunicare, Secretariat, Arhivă Compartimentul Control Financiar de Gestiune</i>	<i>Noiembrie 2026/2027</i>	<i>Evaluare la finele programului</i>
8.	<i>Managementul calității în construcții – aplicarea procedurilor de laborator pentru asigurarea conformității materialelor și lucrărilor</i>	<i>Laborator de analize și încercări în construcții</i>	<i>Noiembrie 2026-2027</i>	<i>Evaluare la finele programului</i>

REPREZENTANȚII ANGAJATORULUI



3

REPREZENTANȚII SINDICATULUI

