



INSPECTIA MUNCII  
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BACĂU

Nr. 2467 din 24.10.2024

Către: S.C. VIMERCATI EAST EUROPE S.R.L.  
Hemeius, str. Garii, nr. 100

Ref: Contract colectiv de munca perioada 2024-2026

Stimate destinatar,

Urmare a cererii dvs. inregistrata la I.T.M. Bacau sub nr. 13852 din 17.10.2024, cu privire la solicitarea inregistrarii Contractului Colectiv de Munca incheiat intre S.C. VIMERCATI EAST EUROPE S.R.L. si REPREZENTANTII SALARIATILOR, va facem cunoscut ca inregistrarea s-a operat in Registrul unic de evidenta al contractelor colective de munca de la I.T.M. Bacau la nr. 2467 data de 24.10.2024.

Inspector Sef  
Dan Cristian Petrea



Intocmit  
Morosanu Claudia

Str. Ionitã Sandu Sturza, nr. 63A, etaj 3, Bacău  
Tel.: +4 0234 523233; fax: +4 0234 520397  
E-mail: itmbacau@itmbacau.ro  
[www.itmbacau.ro](http://www.itmbacau.ro)

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European si al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protectia persoanelor fizice în ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protectia datelor), informatiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidentiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor mentionate ca destinatar/destinatari si altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ati primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului



VIMERCATI EAST EUROPE SRL



Str. Garii , Nr. 100,  
Complexul de cladiri C1-C15-C17-C18  
HEMEIUS 607235  
Jud. BACAU - ROMANIA  
CUI RO22916476  
Nr. Reg. Com. J04/2165/2007  
Tel.:0234217787

## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCA 2024-2026 INCHEIAT LA NIVELUL SC VIMERCATI EAST EUROPE SRL**

### **PREAMBUL**

(1) In vederea interpretarii si aplicarii unitare a prevederilor prezentului contract colectiv de munca termenii folositi in cuprinsul sau au urmatoarele semnificatii:

- a) angajator, unitatea, societatea sau VEE inseamna SC VIMERCATI EAST EUROPE SRL;
- b) salariat sau beneficiar indica persoana incadrata in munca prin incheierea unui contract individual de munca;
- c) reprezentanti ai salariatilor semnifica persoanele alese de salariatii pentru a participa la negocierea colectiva obligatorie, la nivelul unitatii, in conditiile prevederilor Legii nr. 62/2011 a dialogului social (actualizata)
- d) parti sau parti contractante arata cele doua parti care participa la negocierea colectiva, obligatorie, si intre care se incheie contractul colectiv de munca;
- e) contract colectiv de munca indica conventia incheiata in forma scrisa intre angajator si reprezentantii salariatilor, prin care se stabilesc clauze privind drepturile si obligatiile ce decurg din relatiile de munca.

### **PARTILE CONTRACTANTE**

Prezentul contract colectiv de munca la nivelul SC VIMERCATI EAST EUROPE SRL se incheie, in conformitate cu prevederile din Codul muncii si ale Legii nr. 62/2011 a dialogului social intre:

**1. Reprezentantii salariatilor** alesi pentru a participa la negocierea colectiva obligatorie in conditiile detaliate in TITLUL VII - Dialogul social, CAPITOLUL 3 din Codul Muncii si ale Legii 62/2011 a dialogului social, si anume

Andrisan Andrei Alexandru;  
Arama Maricica;  
Ochiana Sorin Ionel;  
Pascal Gabriela;  
Rusu Elena Alina.

pe de o parte, si

**2. SC VIMERCATI EAST EUROPE SRL**, persoana juridica romana, reprezentata prin administrator HUMA CONSTANTIN, cu sediul in Hemeius, str. Garii, nr. 100, complexul de cladiri C1-C15-C17-C18, judetul Bacau, avand numar unic de inregistrare 22916476, atribut fiscal RO si numarul de ordine in registrul comertului J04/2165/2007, telefon: 0234217787, fax: 0234217502, pe de alta parte, au convenit sa incheie prezentul contract colectiv de munca la nivel de unitate cu respectarea urmatoarelor clauze:

## **CUPRINS:**

CAP. I	DISPOZITII GENERALE
CAP. II	TIMPUL DE MUNCA
CAP. III	MUNCA SUPLIMENTARA
CAP. IV	MUNCA DE NOAPTE
CAP. V	CONDITIILE DE MUNCA, SECURITATEA SI SANATATEA IN MUNCA
CAP. VI	SALARIZAREA SI ALTE DREPTURI BANESTI
CAP. VII	REPAUSURI PERIODICE
CAP. VIII	CONCEDIUL DE ODIHNA ANUAL SI ALTE CONCEDII
CAP. IX	CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA
CAP. X	FORMAREA PROFESIONALA
CAP. XI	ALTRE DREPTURI SI OBLIGATII ALE PARTILOR
CAP. XII	DISPOZITII FINALE



## **Capitolul I**

### **DISPOZITII GENERALE**

Art. 1. (1) Partile contractante recunosc si accepta pe deplin ca sunt egale si libere in negocierea prezentului contract colectiv de munca si se obliga sa respecte in totalitate prevederile acestuia.

(2) Societatea, prin reprezentantii sai, accepta, fara nici un fel de rezerve, libera exercitare a dreptului de reprezentare conform prevederilor conventiilor internationale pe care Romania le-a ratificat si legilor nationale, precum si libertatea de opinie a fiecarui salariat.

Art. 2. Prezentul contract colectiv de munca se fundamenteaza pe principiile bunei-credinte si ale respectului reciproc, in virtutea carora fiecare parte se obliga sa acorde toata atentia intereselor celeilalte parti.

Art. 3. La angajare si la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de sanse si de tratament pentru toti salariatii, fara discriminari directe sau indirecte, pe baza de rasa, nationalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, sex, orientare sexuala sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrangerea sau inlaturarea recunoasterii, folosintei si exercitarii drepturilor decurgand din prezentul contract colectiv de munca.

Art. 4. Daca niciuna dintre parti nu denunta contractul cu 30 de zile inainte de expirarea perioadei pentru care a fost incheiat, valabilitatea acestuia se prelungeste pana la incheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni de la expirarea duratei contractului in vigoare.

Art. 5. (1) Orice cerere de modificare a clauzelor prezentului contract va face obiectul unei noi negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunostinta, in scris, celeilalte parti cu cel putin 30 de zile inainte de data propusa pentru inceperea negocierilor.

(3) Partile convin ca in perioada negocierilor atat in cazul in care se fac modificari, cat si in cazul terminarii contractului, unitatea sa nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariatilor, iar reprezentantii salariatilor sa nu declanseze greve.

(4) Modificarile aduse contractului colectiv de munca se vor comunica, in scris, organului la care se inregistreaza si se pastreaza si devin aplicabile de la data inregistrarii sau de la o alta data, anterioara, potrivit conventiei partilor.

Art. 6. Suspendarea si incetarea contractului are loc potrivit legii.

Art. 7. (1) In aplicarea prevederilor prezentului contract se vor avea in vedere urmatoarele principii:

a) drepturile salariatilor prevazute in prezentul contract colectiv de munca nu pot reprezenta cauza reducerii altor drepturi individuale sau colective recunoscute anterior;

b) in situatiile in care, in privinta drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de munca intervin reglementari legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din continutul acestuia;

c) partile se obliga ca, in perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de munca sa nu sustina proiecte de acte normative a caror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din acesta.

## **Capitolul II**

### **TIMPUL DE MUNCA**

Art. 8. (1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

(2) Durata normală a timpului de muncă pentru salariații angajați cu norma întreaga este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

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

(4) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la alin. (1), este considerată munca suplimentară.

(5) Prin negocieri, pentru a pune de acord programul cu cerințele desfășurării activității, părțile pot opta și pentru repartizare inegală a timpului de muncă.

(6) 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.

(7) Având în vedere specificul activității la nivelul VEE și ținând cont de art. 114, alin. 3 din Codul Muncii, 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 6 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(8) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în munca a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, durata perioadei de referință stabilite la alin. (6) se poate prelungi până la maxim 12 luni.

Art. 9. (1) Orele de începere și de terminare a programului de lucru se stabilesc de comun acord, de parti, prin regulamentul de ordine interioară.

(2) Stabilirea de ore flexibile de lucru nu afectează drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

(3) În durata normală a timpului de muncă nu intra timpii consumați cu echiparea-dezechiparea la începutul și la sfârșitul programului.

## **Capitolul III**

### **MUNCA SUPPLEMENTARĂ**

Art. 10. (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 8, este considerată munca suplimentară.

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

(3) La solicitarea angajatorului, salariații pot efectua munca suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 8.

(4) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în luna în care aceasta se efectuează sau în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. În aceste condiții salariatul beneficiază de salariu corespunzător pentru orele prestate în programul normal de lucru.

(5) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 10 alin. (4), munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

(6) Sporul pentru munca suplimentară acordat în condițiile prevăzute la alin. (5) este de 75% în cazul orelor prestate în zilele de luni până vineri și de 100% în cazul orelor prestate în weekend.

(7) Tinerii în vârstă de până la 18 ani, gravidele și angajații care lucrează în regim part time nu pot presta munca suplimentară.



## **Capitolul IV**

### **MUNCA DE NOAPTE**

Art. 11. (1) Munca prestata intre orele 22.00-06.00 este considerata munca de noapte.

(2) Salariatul de noapte reprezinta, dupa caz:

- a) salariatul care efectueaza munca de noapte cel putin 3 ore din timpul sau zilnic de lucru;
- b) salariatul care efectueaza munca de noapte in proportie de cel putin 30% din timpul sau lunar de lucru.

(3) Durata normala a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depasi o medie de 8 ore pe zi, calculata pe o perioada de referinta de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul saptamanal.

(4) Intrucat VEE utilizeaza in mod frecvent munca de noapte, a informat Inspectoratul Teritorial de Munca Bacau despre acest lucru.

(5) Salariatii de noapte beneficiaza:

a) fie de program de lucru redus cu o ora fata de durata normala a zilei de munca, pentru zilele in care efectueaza cel putin 3 ore de munca de noapte, fara ca aceasta sa duca la scaderea salariului de baza;

b) fie de un spor pentru munca prestata in timpul noptii de 25% din salariul de baza, daca timpul astfel lucrat reprezinta cel putin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

(6) Salariatii care urmeaza sa desfasoare munca de noapte in conditiile art. 11 alin. (2) sunt supusi unui examen medical gratuit inainte de inceperea activitatii si, dupa aceea, periodic.

(7) Conditiiile de efectuare a examenului medical si periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei si protectiei sociale si al ministrului sanatatii.

(8) Salariatii care desfasoara munca de noapte si au probleme de sanatate recunoscute ca avand legatura cu aceasta vor fi trecuti la o munca de zi pentru care sunt apti.

(9) Tinerii care nu au implinit varsta de 18 ani, femeile gravide, lauzele si cele care alapteaza nu pot fi obligate sa presteze munca de noapte.

## **Capitolul V**

### **CONDITIILE DE MUNCA SI PROTECTIA MUNCII**

Art. 12. (1) Partile se obliga sa depuna toate eforturile pentru aplicarea riguroasa a sistemului institutionalizat prin legislatia in vigoare, in vederea ameliorarii permanente a conditiilor de munca.

(2) In vederea ameliorarii permanente a conditiilor de munca unitatea va acorda gratuit:

- a) echipament individual de protectie cu care va fi dotat fiecare participant la procesul de munca pentru a fi protejat impotriva factorilor de risc conform evaluarii serviciului intern SSM;
- b) materiale igienico-sanitare.

Art. 13. (1) In vederea asigurarii conditiilor de protectie a muncii si pentru prevenirea accidentelor de munca si a bolilor profesionale, conducerea unitatii precum si salariatii acesteia au urmatoarele obligatii:

a) sa adopte in faza de cercetare, proiectare si executie a constructiilor, a echipamentelor tehnice, precum si la elaborarea tehnologiilor de fabricatie solutii conform normelor de protectie a muncii, prin a caror aplicare sa fie eliminate riscurile de accidentare si de imbolnavire profesionala a salariatilor si a altor persoane participante la procesul de munca;

b) sa stabileasca masurile tehnice, sanitare si organizatorice de protectie a muncii, corespunzator conditiilor de munca si factorilor de mediu specifici unitatii;

c) sa stabileasca pentru salariatii si pentru ceilalti participanti la procesul de munca atributiile si raspunderea ce le revin in domeniul protectiei muncii, corespunzator functiilor exercitate;

d) sa elaboreze reguli proprii pentru aplicarea normelor de protectie a muncii, corespunzator conditiilor in care se desfasoara activitatea la locurile de munca;

e) sa asigure si sa controleze, prin compartimentul specializat/personalul propriu, cunoasterea si aplicarea de catre toti salariatii si participantii la procesul de munca a masurilor tehnice, sanitare si organizatorice stabilite, precum si a prevederilor legale in domeniul protectiei muncii;

f) sa ia masuri pentru asigurarea de materiale necesare informarii si educarii salariatilor si participantilor la procesul de munca (afise, pliante, filme si altele asemenea cu privire la protectia muncii);

g) sa asigure informarea fiecarei persoane, anterior angajarii in munca, asupra riscurilor la care aceasta este expusa la locul de munca, precum si asupra masurilor de prevenire necesare;

- h) sa asigure, pe cheltuiala unitatii, instruirea, testarea si perfectionarea profesionala a persoanelor cu atributii in domeniul protectiei muncii;
- i) sa ia masuri pentru autorizarea exercitarii meseriilor si prevederilor prevazute in normele de protectie a muncii;
- j) sa angajeze numai persoane care, in urma controlului medical si a verificarii aptitudinilor psihoprofesionale, corespund sarcinii de munca pe care urmeaza sa o execute;
- k) sa tina evidenta locurilor de munca cu conditii deosebite: vatamatoare, grele, periculoase, precum si a accidentelor de munca, bolilor profesionale, accidentelor tehnice si avariilor;
- l) sa asigure functionarea permanenta si corecta a sistemelor si dispozitivelor de protectie, a aparaturii de masura si control, precum si a instalatiilor nocive degajate in desfasurarea proceselor tehnologice;
- m) sa prezinte documentele si sa dea relatiile solicitate de inspectorii de munca in timpul controlului sau al efectuarii cercetarii accidentelor de munca;
- n) sa asigure realizarea masurilor stabilite de inspectorii de munca, cu prilejul controalelor si al cercetarii accidentelor de munca;
- o) sa desemneze, la solicitarea inspectorului de munca, salariatii care sa participe la efectuarea controlului sau la cercetarea accidentelor de munca;
- p) sa nu modifice starea de fapt rezultata din producerea unui accident mortal sau colectiv, in afara de cazurile in care mentinerea acestei stari ar genera alte accidente si ar periclita viata accidentatilor si a altor persoane participante la procesul de munca.

**Art. 14. Salariatii au urmatoarele obligatii:**

- a) sa-si insuseasca si sa respecte normele de protectie a muncii si masurile de aplicare a acestora;
- b) sa desfasoare activitatea in asa fel incat sa nu expuna la pericol de accidentare sau imbolnavire profesionala atat propria persoana, cat si pe celelalte persoane participante la procesul de munca;
- c) sa aduca la cunostinta conducatorului locului de munca orice defectiune tehnica sau alta situatie care constituie un pericol de accidentare sau imbolnavire profesionala;
- d) sa aduca la cunostinta conducatorului locului de munca accidentele de munca suferite de propria persoana si de alte persoane participante la procesul de munca;
- e) sa opreasca lucrul la aparitia unui pericol iminent de producere a unui accident si sa il informeze de indata pe conducatorul locului de munca;
- f) sa utilizeze echipamentul individual de protectie din dotare, corespunzator scopului pentru care a fost acordat;
- g) sa dea relatiile solicitate de organele de control si de cercetare in domeniul protectiei muncii.

**Art. 15. (1)** Organizarea activitatii prin stabilirea unei structuri organizatorice rationale, repartizarea tuturor salariatilor pe locul de munca cu precizarea atributiilor si raspunderilor lor, precum si exercitarea controlului asupra modului de indeplinire a obligatiilor de serviciu de catre salariati sunt de competenta exclusiva a celui care angajeaza.

**(2)** Angajatorul desemneaza personalul cu atributii de conducere si repartizare a angajatilor pe locuri de munca precum si pentru verificarea desfasurarii activitatii a personalului din subordine.

**Art. 16. (1)** Partile sunt de acord ca nicio masura de protectie a muncii nu este eficienta daca nu este cunoscuta, insusita si aplicata in mod constient de salariati.

**(2)** Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea si perfectionarea profesionala a salariatilor cu privire la normele de protectie a muncii, potrivit organizarii serviciului intern SSM, in planificarile caruia se prevad masurile specifice, periodicitatea, metodologia, obligatiile si raspunderile, precum si controalele proprii, potrivit legii. Timpul aferent acestor activitati, inclusiv orele de instructaj, se include in timpul de munca si este salarizat.

**(3)** La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de munca sau a felului muncii, acesta va fi instruit si testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul sau loc de munca si la normele de protectie a muncii pe care este obligat in procesul muncii sa le cunoasca si sa le respecte.

**(4)** In cazurile in care, in procesul muncii, intervin schimbari ce impun aplicarea unor norme noi de protectie a muncii, salariatii vor fi instruiti in conditiile prevazute la alineatul precedent.

**Art. 17. (1)** Contravaloarea echipamentului de protectie se suporta integral de catre angajator.

**(2)** La incetarea contractului individual de munca, salariatul are obligatia sa predea echipamentul de protectie/de lucru.



(3) In cazul in care echipamentul nu mai poate fi restituit in natura, salariatul este obligat sa suporte contravaloarea acestuia, care se stabileste potrivit valorii ramase de la data platii.

Art. 18. (1) In vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii, unitatea va lua urmatoarele masuri de amenajare ergonomica a locului de munca:

- a) asigurarea conditiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibratii, temperatura, aerisire, umiditate);
- b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de munca (vestiare, bai, grupuri sanitare, sali de repaus);

(2) Salariatii sunt obligati sa pastreze, in bune conditii, amenajarile efectuate de unitate, sa nu le deterioreze si sa nu le descompleteze ori sustraga componente ale acestora.

Art. 19. (1) La angajare si, ulterior, o data pe an sau ori de cate ori se impune, unitatea va organiza examinarea medicala a salariatilor, in scopul de a constata daca sunt apti pentru desfasurarea activitatii in posturile pe care ar urma sa le ocupe sau pe care le ocupa, precum si pentru prevenirea imbolnavirilor profesionale. Examinarea medicala este gratuita, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.

(2) Salariatii sunt obligati sa se supuna examenelor medicale potrivit prevederilor alin. (1), refuzul salariatului de a se supune examenelor medicale constituind abatere disciplinara.

(3) Examinarea medicala a salariatilor la angajare si ulterior se face de catre unitatile sanitare de specialitate acreditate de unitate si Ministerul Sanatatii si Familiei.

Art. 20. (1) Partile vor asigura un regim de protectie speciala a muncii femeilor si a tinerilor in varsta de pana la 18 ani, cel putin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislatia muncii si de prevederile prezentului contract.

(2) Salariatele gravide, lauze, precum si cele care alapteaza nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise in deplasare si nu vor putea fi detasate decat cu acordul lor.

(3) La solicitarea angajatei care anunta ca este insarcinata precum si a salariatei care alapteaza, angajatorul are obligatia sa evalueze riscurile pe care le presupune locul de munca al acesteia.

Art. 21. Angajatorul nu va refuza angajarea sau, dupa caz, mentinerea in munca a persoanelor cu handicap, in cazurile in care acestea sunt apte pentru indeplinirea obligatiilor aferente posturilor existente.

Art. 22. In cazul recomandarilor medicale, unitatea va asigura trecerea salariatilor in alte locuri de munca si, dupa caz, recalificarea acestora, in functie, de posibilitati.

Art. 23. (1) Unitatea va lua masurile necesare pentru protejarea securitatii si sanatatii salariatilor, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale, pentru informarea, pregatirea si organizarea protectiei muncii, precum si pentru punerea la dispozitie a mijloacelor necesare realizarii acesteia.

(2) La adoptarea si aplicarea masurilor prevazute la alin. (1) se va tine seama de urmatoarele principii generale de prevenire: evitarea riscurilor; evaluarea riscurilor inevitabile; combaterea riscurilor de sursa; adaptarea muncii la om, in special in ceea ce priveste proiectarea locurilor de munca si alegerea echipamentelor si metodelor de munca si de productie, in vederea atenuarii, cu precadere, a muncii monotone si a muncii repetitive, precum si a reducerii efectelor acestora asupra sanatatii; luarea in considerare a evolutiei tehnicii; inlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce este nepericulos sau ceea ce este mai putin periculos; planificarea prevenirii; adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala; aducerea la cunostinta salariatilor a instructiunilor corespunzatoare.

Art. 24. (1) Angajatorul are obligatia sa organizeze instruirea salariatilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca.

(2) Instruirea se va realiza prin modalitati specifice prin intermediul serviciului intern si extern SSM.

(3) Instruirea se realizeaza, in mod obligatoriu, in cazul noilor angajati, al celor care isi schimba locul de munca sau felul muncii si al celor care isi reiau activitatea dupa o intrerupere mai mare de 6 luni, in aceste cazuri instruirea efectuandu-se inainte de inceperea efectiva a activitatii.

(4) De asemenea, instruirea este obligatorie si in situatia in care intervin modificari ale legislatiei in domeniu.

Art. 25. Angajatorul se obliga sa asigure toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale, in conditiile legii.

Art. 26. (1) Locurile de munca trebuie sa fie organizate astfel incat sa garanteze securitatea si sanatatea salariatilor.

(2) Unitatea raspunde de asigurarea conditiilor necesare de acordare a primului ajutor in caz de accidente de munca, de creare a conditiilor de prevenire a incendiilor, precum si de evacuare a salariatilor in situatii speciale si in caz de pericol iminent.

Art. 27. (1) In vederea implicarii salariatilor la elaborarea si aplicarea deciziilor in domeniul protectiei muncii, in cadrul unitatii se constituie Comitetul de securitate si sanatate in munca care are atributii specifice potrivit dispozitiilor legale in vigoare.

(2) Componenta, competenta, organizarea si functionarea comitetului sunt prevazute in documentatia interna specifica.

## **Capitolul VI**

### **SALARIZAREA SI ALTE DREPTURI BANESTI**

Art. 28. (1) Salariul reprezinta contraprestatia muncii depuse de salariat in baza contractului individual de munca.

(2) Pentru munca prestata in conditiile prevazute in contractul individual de munca fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat in bani, convenit la incheierea contractului individual de munca.

(3) La stabilirea si la acordarea salariului este interzisa orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala.

(4) Angajatorul nu poate negocia si stabili salarii de baza prin contractul individual de munca sub salariul de baza minim brut orar pe tara.

(5) Angajatorul este obligat sa garanteze in plata un salariu brut lunar cel putin egal cu salariul de baza minim brut pe tara. Aceste dispozitii se aplica si in cazul in care salariatul este prezent la lucru, in cadrul programului, dar nu poate sa isi desfasoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu exceptia grevei.

(6) Atunci cand, din motive obiective este necesara reducerea sau intreruperea temporara a activitatii, pentru maximum 15 zile pe an, cu obligatia reluarii ei, unitatea, cu acordul reprezentantilor salariatilor, poate acorda concediu fara plata.

(7) Salariul este confidential, angajatorul avand obligatia de a lua masurile necesare pentru asigurarea confidentialitatii.

(8) In scopul promovarii intereselor si apararii drepturilor salariatilor, confidentialitatea salariilor nu poate fi opusa reprezentantilor salariatilor, in stricta legatura cu interesele acestora si in relatia lor directa cu angajatorul.

Art. 29. (1) Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizatiile, sporurile, precum si alte adaosuri.

(2) **Sporurile practicate la nivelul societatii**, pentru toate categoriile de salariatii sunt:

**a) spor de noapte=25%;**

**b) spor ore suplimentare=75%;**

**c) spor de week-end=100%**

Art. 30. (1) **Nivelurile salariale** sunt stabilite in **anexa 1** a prezentului contract.

(2) Salariul individual se stabileste prin negocieri individuale intre angajator si salariat.

(3) Evaluarea performantelor sta la baza gestionarii unui sistem de salarizare obiectiv.

(4) Salariul poate fi modificat in situatia in care, in urma evaluarii, se constata o modificare a performantelor, care duce la schimbarea incadrarii nivelului salarial.

Art. 31. (1) In afara salariului, in functie de posibilitatile societatii, conducerea acesteia, decide acordarea (sau sistarea acordarii) de **bonusuri salariale**, precum **si a altor facilitati**. Acestea sunt prezentate in **anexa 2**. Deciziile sunt aduse la cunostinta reprezentantilor salariatilor

Art. 32. (1) Salariul se plateste in bani, o data pe luna, la data stabilita in contractul individual de munca.

(2) Salariul se plateste direct titularului sau persoanei imputernicite de acesta.



- (3) In caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate pana la data decesului sunt platite, in ordine, sotului supravietuitor, copiilor majori ai defunctului sau parintilor acestuia. Daca nu exista niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt platite altor mostenitori, in conditiile dreptului comun.
- (4) Plata salariului se efectueaza prin virament intr-un cont bancar sau in cazuri exceptionale, in numerar.
- (5) Plata salariului se dovedeste prin semnarea statelor de plata, sau prin orice alte documente justificative care demonstreaza efectuarea platii catre salariatul indreptatit.
- (6) Statele de plata, precum si celelalte documente justificative se pastreaza si se arhiveaza de catre angajator, conform legii.

Art. 33. (1) Nicio retinere din salariu nu poate fi operata, in afara cazurilor si conditiilor prevazute de lege.

(2) In cazul pluralitatii de creditor ai salariatului va fi respectata urmatoarea ordine:

- a) obligatiile de intretinere, conform Codului familiei;
- b) contributiile si impozitele datorate catre stat;
- c) daunele cauzate proprietatii publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.

(3) Retinerile din salariu cumulate nu pot depasi in fiecare luna jumatate din salariul net.

Art. 34. Salariatii unitatii trimisi in delegatie in tara, in afara localitatii in care isi are sediul unitatea vor beneficia de urmatoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport astfel:

- pe calea ferata, la clasa a II a;
- cu avionul clasa economic;
- cu autoturismul propriu;
- cu alte mijloace de transport ;

b) decontarea cazarii la hotel de categoria 3 stele;

Art. 35. (1) Salariatii unitatii trimisi in detasare beneficiaza de drepturile de delegare prevazute la art. 34.

(2) In cazul in care detasarea depaseste 30 de zile consecutive, in locul diurnei zilnice unitatea va plati o indemnizatie egala cu 50% din salariul de baza zilnic, proportional cu numarul de zile ce depaseste durata neintrerupta de 30 de zile.

(3) Pe timpul detasarii, salariatii isi mentin toate drepturile pe care le-au avut la data detasarii, cu exceptia celor privind igiena si protectia muncii chiar daca la locul de munca unde sunt detasate acestea nu se mai regasesc.

(4) Daca la locurile de detasare, drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acorda si alte drepturi, salariatii detasati beneficiaza de acestea, inclusiv de toate drepturile privind protectia si igiena muncii, corespunzatoare noului loc de munca.

Art. 36. (1) Toate drepturile banesti cuvenite salariatilor se platesc inaintea oricaror obligatii banesti ale unitatii.

(2) In caz de faliment sau de lichidare judiciara, salariatii au calitatea de creditor privilegiati, iar drepturile lor banesti constituie creante privilegiate, urmand a fi platite integral inainte de a-si revendica cota-parte ceilalti creditor.

Art. 37. Unitatea va tine o evidenta in care sa se mentioneze activitatea desfasurata in baza contractului individual de munca si drepturile de care salariatii au beneficiat si le vor elibera la cerere dovezi despre aceasta.

Art. 38. Salariatii care se pensioneaza pentru limita de varsta primesc o indemnizatie egala cu 2 x salariul brut de incadrare.

## **Capitolul VII**

### **REPAUSURI PERIODICE: Pauza de masa, Repausul saptamanal si Sarbatorile legale**

Art. 39. (1) Perioada de repaus reprezinta orice perioada care nu este timp de munca.

Art. 40. (1) In cazurile in care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 6 ore, salariatii au dreptul la o pauza de masa, in conditiile stabilite prin regulamentul de ordine interioara.

(2) Durata pauzei de masa este de 20 de minute, perioada ce este inclusa in programul de lucru.

(3) Tinerii in varsta de pana la 18 ani beneficiaza de o pauza de masa de cel putin 30 de minute, in cazul in care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 4 ore si jumatate.

Art. 41. (1) Salariatii au dreptul intre doua zile de munca la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin exceptie, in cazul muncii in schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore intre schimburi.

Art. 42. (1) Repausul saptamanal este de 48 de ore consecutive, de regula sambata si duminica.

(2) Pentru a nu fi afectata desfasurarea normala a activitatii si pentru respectarea repausului saptamanal de 48 ore consecutive, responsabilii cu programarea schimburilor de lucru vor organiza angajatii in secventa: schimbul 3 – schimbul 2- schimbul 1 si se vor asigura de respectarea acestuia si in cazul angajatilor care lucreaza in zilele de sambata.

Art. 43. (1) Zilele de sarbatoare legala in care nu se lucreaza sunt urmatoarele:

- 1 si 2 ianuarie;
- 6 si 7 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Romane;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui
- prima si a doua zi de Pasti;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima si a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfantul Apostol Andrei cel Intai chemat, Ocrotitorul Romaniei;
- 1 decembrie;
- prima si a doua zi de Craciun;
- doua zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.

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

(3) In cazul in care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității, salariaților care lucrează in zilele de sarbatori legale, li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(4) In cazul in care compensarea cu timp liber nu este posibila, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor de 100% din salariul de bază, corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.



## Capitolul VIII

### CONCEDIUL DE ODIHNA ANUAL SI ALTE CONCEDII

Art. 44. (1) Salariatii au dreptul, in fiecare an calendaristic, la un concediu de odihna (CO) platit, de minim 21 de zile lucratoare, care se acorda in functie de vechimea in societate, astfel:

- de la 1 la 5 ani: 21 zile de CO
- de la 5+ la 10 ani: 22 zile de CO
- de la 10+ la 15 ani: 23 zile de CO
- de la 15+ la 20 ani: 24 zile de CO
- peste 20 ani: 25 zile de CO

(2) Unitatea VEE poate acorda un numar de zile de concediu de odihna peste minimul prevazut la alin. (1) in raport de criteriile pe care le stabileste prin decizia administratorului.

(3) Anumite categorii de salariatii beneficiaza de concediu de odihna suplimentar, astfel:

a) salariatii care au varsta de sub 18 ani au dreptul la un concediu platit de odihna suplimentar cu o durata de 3 zile;

b) salariatii incadrati in grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihna suplimentar cu o durata de 3 zile, iar salariatii nevazatori, cu o durata de 6 zile;

d) salariatele care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de 3 zile care se acordă după cum urmează: 1 zi la data efectuării puncției ovariene si 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului. Cererea va fi insotita de scrisoarea medicala eliberata de medicul specialist, in conditiile legii.

(4) Angajatii noi pot beneficia de concediu de odihna doar dupa incheierea perioadei de proba, proportional STRICT cu perioada efectiv lucrata.

(5) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (3) pct.d) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

Art. 45. (1) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu, care nu poate fi mai mica decat salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectiva, prevazute in contractul individual de munca.

(2) Indemnizata de concediu de odihna reprezinta media zilnica a drepturilor salariale prevazute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu.

Art. 46. (1) Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an.

(2) In cazul in care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau partial, concediul de odihna anual la care avea dreptul in anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei in cauza, angajatorul este obligat sa acorde concediul de odihna neefectuat intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care s-a nascut dreptul la concediul de odihna anual.

(3) Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca.

Art. 47. (1) Efectuarea concediului de odihna se realizeaza in baza unei programari colective sau individuale.

(2) In cazul in care programarea concediilor se face fractionat, angajatorul este obligat sa stabileasca programarea astfel incat fiecare salariat sa efectueze intr-un an calendaristic cel putin 10 zile lucratoare de concediu neintrerupt

Art. 48. (1) In cazul unor evenimente familiale deosebite, salariatii au dreptul la zile libere platite, care nu se includ în durata concediului de odihna.

(2) Evenimentele familiale deosebite si numărul zilelor libere platite la nivelul societatii sunt:

- a) casatoria salariatului 5 zile – se acorda in functie de solicitarea salariatului inainte sau dupa casatorie;
- b) casatoria unui copil 2 zile – se acorda in functie de solicitarea salariatului inainte sau dupa casatorie;
- c) nasterea unui copil 10 zile (+ 5 zile daca a urmat un curs de puericultura) – se acorda de la data producerii evenimentului sau de la data externarii copilului;
- d) decesul sotului, copilului, parintilor, socrilor 3 zile – se acorda in perioada cuprinsa intre data producerii

evenimentului si data inmormantarii, inclusiv;

e) decesul bunicii, fratilor, surorilor 1 zi – se acorda in perioada cuprinsa intre data producerii evenimentului si data inmormantarii, inclusiv;

f) donatori de sange - se acorda in ziua donarii, conform legii;

g) ingrijirea unei rude (copil, parinti, sotul/sotia) sau a unei persoane care locuieste in aceeaasi gospodarie cu salariatul si care are nevoie de ingrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave- 5 zile intr-un an calendaristic, conform legii.

Art. 49. (1) Salariatii au dreptul la 30 de zile de concediu fara plata acordat o singura data, pentru pregatirea si sustinerea lucrarii de diploma in invatamantul superior, seral si fara frecventa.

(2) Salariatii au dreptul la maximum 30 zile de concediu fara plata, cu aprobarea conducerii unitatii si cu rezervarea postului in conditiile dispozitiilor legale in vigoare, in urmatoarele situatii:

- pentru pregatirea si sustinerea lucrarii de diploma in invatamantul superior, seral si fara frecventa;
- pentru rezolvarea unor situatii personale, determinate de o situatie de urgenta familiala neprevazuta, care fac indispensabila prezenta imediata a salariatului;

(3) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai daca absenta salariatului ar prejudicia grav desfasurarea activitatii.

## **Capitolul IX**

### **CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA**

Art. 50. (1) In vederea stabilirii concrete a drepturilor si obligatiilor salariatilor, angajarea acestora se face prin incheierea contractului individual de munca (CIM).

(2) Contractul individual de munca este contractul in temeiul caruia o persoana fizica, denumita salariat, se obliga sa presteze munca pentru si sub autoritatea unui angajator, persoana fizica sau juridica, in schimbul unei remuneratii denumite salariu.

(3) Incheierea CIM se face pe baza conditiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetateanului, iar clauzele acestuia nu pot contine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contractul colectiv de munca.

(4) Incheierea CIM se face pe perioada nedeterminata. Daca salariatul solicita asistenta din partea reprezentantilor salariatilor, aceasta se poate acorda.

(5) La negocierea, incheierea sau modificarea contractului individual de munca ori pe durata concilierii unui conflict individual de munca, oricare din parti (salariat sau angajator) poate fi asistata de catre un consultant extern specializat in legislatia muncii sau de catre un reprezentant al salariatilor, conform propriei optiuni.

(6) Cu privire la informatiile furnizate, prealabil incheierii contractului individual de munca sau pe parcursul executarii acestuia, inclusiv pe durata concilierii, intre parti poate interveni un contract de confidentialitate.

Art. 51. (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la incheierea contractului individual de munca se poate stabili o perioada de proba de cel mult 90 de zile calendaristice pentru functiile de executie si de cel mult 120 de zile calendaristice pentru functiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la incadrarea persoanelor cu handicap se realizeaza exclusiv prin modalitatea perioadei de proba de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) La finalul perioadei de proba sau pe parcursul ei, contractul de munca poate inceta exclusiv printr-o notificare scrisa si fara preaviz, la initiativa oricareia dintre parti, fara a fi necesara motivarea acesteia.

(4) La evaluarea aptitudinilor salariatului aflat in perioada de proba se va tine cont de criterii generale de evaluare: disciplina si ordinea de la locul de munca, prezenta, gradul de responsabilitate fata de munca prestata, indeplinirea sarcinilor de lucru, integrarea in echipa de lucru, precum si de alte criterii specifice postului de lucru.

Art. 52. (1) Contractul individual de munca se poate modifica doar cu acordul partilor sau din initiativa uneia dintre parti, in cazurile prevazute de Codul muncii .



(2) Modificarea contractului individual de munca se refera la oricare dintre urmatoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) conditiile de munca;
- e) salariul;
- f) timpul de munca si timpul de odihna;
- g) clauze;
- h) drepturi si obligatii ale partilor.

(3) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul si locul muncii, precum si a drepturilor salariale nu da dreptul unitatii sa procedeze la desfacerea unilaterala a CIM pentru aceste motive.

Art. 53. (1) Suspendarea contractului individual de munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti.

(2) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa salariatului, in urmatoarele situatii:

- a) concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;
- b) concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurrente, pana la implinirea varstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesionala;
- e) exercitarea unor functii electiv in cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toata durata mandatului;
- f) participarea la greva;
- g) concediu de acomodare.
- h) desfasurarea, pe baza de contract incheiat in conditiile legii, a unei activitati specifice in calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist.

(3) Contractul individual de munca se suspenda in situatia absentelor nemotivate ale salariatului si a concediilor de fara plata pentru studii sau interese personale.

(4) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa angajatorului in urmatoarele situatii:

- a) in cazul in care angajatorul a formulat plangere penala impotriva salariatului sau acesta a fost trimis in judecata pentru fapte penale incompatibile cu functia detinuta, pana la ramanerea definitiva a hotararii judecatoresti;
- b) in cazul intreruperii sau reducerii temporare a activitatii, fara incetarea raportului de munca, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- c) in cazul in care impotriva salariatului s-a luat, in conditiile Codului de procedura penala, masura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cautiune, daca in sarcina acestuia au fost stabilite obligatii care impiedica executarea contractului de munca, precum si in cazul in care salariatul este arestat la domiciliu, iar continutul masurii impiedica executarea contractului de munca;
- d) pe durata detasarii;
- e) pe durata suspendarii de catre autoritatile competente a avizelor, autorizatiilor sau atestarilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

f) pe durata suspendarii temporare a activitatii si/ sau a reducerii acesteia ca urmare a decretarii starii de asediu sau starii de urgenta potrivit art. 93 alin. 1 din Constitutia Romaniei, republicata.

(5) In cazurile prevazute la alin. (4) lit. a) si b), daca se constata nevinovata celui in cauza, salariatul isi reia activitatea anterioara si i se plateste, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului.

(6) In cazul reducerii temporare a activitatii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depasesc 30 de zile lucratoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe saptamana, cu reducerea corespunzatoare a salariului, pana la remedierea situatiei care a cauzat reducerea programului, dupa consultarea prealabila a reprezentantilor salariatilor.

Art. 54. (1) Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare a activitatii, salariatii implicati in activitatea redusa sau intrerupta, care nu mai desfasoara activitate, beneficiaza de o indemnizatie, platita din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mica de 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat, cu exceptia situatiilor prevazute la art. 53 alin. (6).

(2) Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare prevazute la alin. (1), salariatii se vor afla la dispozitia angajatorului, acesta avand oricand posibilitatea sa dispuna reinceperea activitatii.

Art. 55. (1) Contractul individual de munca poate inceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului partilor, la data convenita de acestea;
- c) ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, in cazurile si in conditiile limitativ prevazute de lege.

Art. 56. (1) In cazul in care unitatea intentioneaza sa dispuna o masura disciplinara impotriva unui salariat, cu exceptia in care masura disciplinara consta intr-un avertisment scris, angajatorul este obligat sa efectueze o ancheta prealabila.

(2) Salariatul are dreptul sa fie informat cu privire la fapta ce i se imputa si dreptul de a se apara, iar unitatea are obligatia de a-l asculta si de a verifica sustinerile acestuia in aparare. De asemenea, salariatul are dreptul sa fie asistat, la cererea sa, de catre un consultant extern specializat in legislatia muncii sau de catre un reprezentant al salariatilor.

(3) Modul de desfasurare a anchetei disciplinare precum si rezultatele acesteia se consemneaza intr-un proces verbal.

(4) La stabilirea sanctiunii se va tine seama de cauzele si de gravitatea faptei, de imprejurarile in care a fost savarsita fapta, de gradul de vinovatie a salariatului, de urmarile abaterii si de alte imprejurari.

Art. 57. (1) Salariatul poate fi concediat in cazul in care nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat. Concedierea poate fi dispusa numai dupa evaluarea prealabila a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilita prin prezentul contract colectiv de munca.

(2) Cercetarea salariatului pentru necorespondere profesionala se face de catre o comisie numita de angajator. Din comisie va face parte si un reprezentant al salariatilor.

(3) Comisia va convoca salariatul si ii va comunica acestuia, in scris:

- a) data, ora exacta si locul intrunirii comisiei;
- b) modalitatea in care se va desfasura examinarea.

(4) Examinarea va avea ca obiect activitatile prevazute in fisa postului salariatului in cauza.

(5) In cazul introducerii unei noi tehnologii, examinarea salariatului se va referi la aceasta numai in masura in care salariatul in cauza a facut obiectul formarii profesionale in materia respectiva.

(6) Necoresponderea profesionala poate fi sustinuta de comisie prin dovezi de indeplinire necorespunzatoare a sarcinilor profesionale, prin examinare teoretica, practica si alte probe.

(7) Angajatorul are obligatia de a-i propune salariatului alte locuri de munca vacante in unitate, compatibile cu pregatirea sa profesionala. In situatia in care angajatorul nu dispune de locuri de munca vacante, se va solicita sprijinul Agentiei Teritoriale de Ocupare a Fortei de Munca in vederea redistribuirii salariatului, corespunzator pregatirii sale profesionale.

(8) Salariatul are la dispozitie un termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor de la alin. (7), pentru a-si manifesta in scris consimtamantul cu privire la noul loc de munca oferit.

(9) In cazul in care salariatul nu isi manifesta consimtamantul in termenul prevazut la alin. (8), precum si dupa notificarea cazului catre Agentia Teritoriala de Ocupare a Fortei de Munca prevazuta la alin. (7), angajatorul poate dispune concedierea salariatului pe motive de necorespondere profesionala. Decizia de concediere se emite in scris, trebuie motivata in fapt si in drept si trebuie sa cuprinda precizari cu privire la termenul in care poate fi contestata si la instanta judecatoreasca la care se contesta.



Art. 58. (1) Concedierea reprezinta incetarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusa pentru motive care tin de persoana salariatului sau pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

(3) Este interzisa concedierea salariatilor:

a) pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, apartenenta la o categorie defavorizata;

b) pentru exercitarea, in conditiile legii, a dreptului la greva si a drepturilor sindicale.

(4) Concedierea salariatilor nu poate fi dispusa:

a) pe durata incapacitatii temporare de munca, stabilita prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendarii activitatii ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata in care femeia salariata este gravida, in masura in care angajatorul a luat cunostinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului paternal si a concediului de ingrijitor sau pe durata absentarii de la locul de munca in conditiile reglementate la art. 152<sup>2</sup> din Codul Muncii.

f) pe durata concediului pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;

g) pe durata concediului pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurrente, pana la implinirea varstei de 18 ani;

h) pe durata efectuarii concediului de odihna.

(5) Prevederile alin. (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare, a falimentului sau a dizolvarii angajatorului, in conditiile legii.

(6) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului in urmatoarele situatii:

a) in cazul in care salariatul a savarsit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de munca, fisa postului si/sau regulamentul intern, ca sanctiune disciplinara;

b) in cazul in care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioada mai mare de 30 de zile, in conditiile Codului de procedura penala;

c) in cazul in care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicala, se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa isi indeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat;

d) in cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat.

(7) Concedierea pentru savarsirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii poate fi dispusa numai dupa indeplinirea de catre angajator a cercetarii disciplinare prealabile si in termenele stabilite de Codul Muncii.

(8) Concedierea salariatului pentru motivul prevazut la alin. 6 lit. d) poate fi dispusa numai dupa evaluarea prealabila a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite la art. 57.

(9) In cazul in care concedierea se dispune pentru motivele prevazute la art. 6 lit. c) si d), precum si in cazul in care contractul individual de munca a incetat de drept, ca urmare a aditerii cererii de reintegrare in functia ocupata de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate, angajatorul are obligatia de a-i propune salariatului alte locuri de munca vacante in unitate, compatibile cu pregatirea profesionala sau, dupa caz, cu capacitatea de munca stabilita de medicul de medicina a muncii.

(10) In situatia in care angajatorul nu dispune de locuri de munca vacante potrivit alin. (9), acesta are obligatia de a solicita sprijinul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca in vederea redistribuirii salariatului, corespunzator pregatirii profesionale si/sau, dupa caz, capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina a muncii.

(11) Salariatul are la dispozitie un termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (9), pentru a-si manifesta in scris consimtamantul cu privire la noul loc de munca oferit.

(12) In cazul in care salariatul nu isi manifesta consimtamantul in termenul prevazut la alin. (11), precum si dupa

notificarea cazului catre agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca conform alin. (10), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

Art. 59. (1) Prin concediere colectiva se intelege concedierea, intr-o perioada de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu tin de persoana salariatului, a unui numar de:

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

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

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

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

(3) 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 reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

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

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

Art. 60. (1) În perioada în care au loc consultări, potrivit art. 59 alin. (3), pentru a da reprezentanților salariaților posibilitatea 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 salariați;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

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

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale;

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

h) termenul înăuntrul căruia reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

(2) Criteriile prevăzute la alin. (4) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.

Art. 61. În cazul în care unitatea este pusă în situația de a efectua reduceri de personal ca urmare a restrângerii activității, re tehnologizării, automatizării și robotizării procesului de producție, părțile convin asupra respectării următoarelor principii:

a) unitatea va informa reprezentanții salariaților asupra motivelor ce stau la baza reducerii numărului de salariați, va pune la dispoziția acestora justificarea tehnico- economică în legătură cu această reducere precum și măsurile privind posibilitățile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesională etc.;

b) justificarea tehnico-economică, împreună cu obiectivele și propunerile reprezentanților salariaților, va fi supusă spre analiză și avizare consiliului de administrație sau, după caz, adunării generale;

Art. 62. (1) În situația în care disponibilizările de personal nu pot fi evitate, conducerea unității va comunica în scris fiecărui salariat al cărui post urmează a fi desființat dacă i se oferă sau nu i se oferă un alt loc de muncă și cuprinderea într-o formă de recalificare profesională în vederea ocupării unui post în aceeași unitate.



(2) In cazurile in care salariatilor nu li se pot oferi alte locuri de munca si acestia refuza locul de munca oferit sau cuprinderea intr-o forma de recalificare, conducerea unitatii le va comunica in scris termenul de preaviz, in conditiile prevazute in prezentul contract colectiv de munca

(3) In cazul in care la nivelul unitatii apare necesitatea unor concedieri colective, partile vor negocia acordarea de compensatii, in functie de posibilitatile unitatii. Se va avea in vedere la negociere nivelul minim al compensatiilor stabilit prin contractele colective incheiate la nivel superior.

Art. 63. (1) La aplicarea efectiva a reducerii de personal, dupa reducerea posturilor vacante de natura celor desfiintate, masurile luate de unitate vor afecta, in ordine:

a) CIM ale salariatilor care cumuleaza doua sau mai multe functii, precum si ale celor care cumuleaza pensia cu salariul;

b) CIM ale persoanelor care indeplinesc conditiile de pensionare, la cererea unitatii;

c) CIM ale persoanelor care indeplinesc conditiile de pensionare, la cererea lor.

(2) La luarea masurii de desfacere a CIM pentru reducerea de posturi vor fi avute in vedere urmatoarele criterii minimale:

a) daca masura ar putea afecta doi soti care lucreaza in aceeasi unitate, se desface contractul de munca al sotului care are venitul cel mai mic, fara ca prin aceasta sa se poata desface contractul de munca al unei persoane care ocupa un post de munca nevizat de reducere;

b) masura sa afecteze, mai intai persoanele care nu au copii in intretinere;

c) masura sa afecteze numai in ultimul rand: femeile care au in ingrijire copii; barbatii vaduvi sau divortati care au in ingrijire copii; intretinatorii unici de familie; salariatii barbati sau femei care mai au cel mult 3 ani pana la pensionare, la cererea lor.

(3) In cazul in care masura desfacerii CIM ar afecta un salariat care a urmat o forma de calificare sau de perfectionare a pregatirii profesionale si a incheiat cu unitatea un act aditional la contractul individual de munca, prin care s-a obligat sa presteze o activitate intr-o anumita perioada de timp, unitatea nu-i va putea pretinde acestuia despagubiri pentru perioada ramasa nelucrata pana la implinirea termenului, daca masura desfacerii contractului individual de munca nu-i este imputabila.

(4) Atunci cand doi sau mai multi salariati se afla in aceeasi situatie, disponibilizarea se face cu consultarea reprezentantilor salariatilor.

Art. 64. (1) Unitatea se obliga sa reangajeze salariatii carora li s-a desfacut contractul individual de munca pentru motivele prevazute la art. 63, care au pregatirea necesara pentru ocuparea posturilor vacante si daca s-au prezentat in termen de 15 zile de la data anuntului.

## **Capitolul X**

### **FORMAREA PROFESIONALA**

Art. 65. (1) Formarea profesionala a salariatilor are urmatoarele obiective principale:

a) adaptarea salariatului la cerintele postului sau ale locului de munca;

b) obtinerea unei calificari profesionale;

c) actualizarea cunostintelor si deprinderilor specifice postului si locului de munca si perfectionarea pregatirii profesionale pentru ocupatia de baza;

d) reconversia profesionala determinata de restructurari socioeconomice;

e) dobandirea unor cunostinte avansate, a unor metode si procedee moderne, necesare pentru realizarea activitatilor profesionale;

f) prevenirea riscului somajului;

g) promovarea in munca si dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesionala si evaluarea cunostintelor se fac pe baza standardelor ocupationale.

Art. 66. (1) Formarea profesionala a salariatilor se poate realiza prin urmatoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de catre angajator sau de catre furnizorii de servicii de formare profesionala din tara sau din strainatate;
- b) stagii de adaptare profesionala la cerintele postului si ale locului de munca;
- c) stagii de practica si specializare in tara si in strainatate;
- d) ucenicie organizata la locul de munca;
- e) formare individualizata;
- f) alte forme de pregatire convenite intre angajator si salariat.

Art. 67. (1) Angajatorii au obligatia de a asigura participarea la programe de formare profesionala pentru toti salariatii cel putin o data la 2 ani.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesionala, asigurata in conditiile alin. (1), se suporta de catre angajatori.

Art. 68. (1) Angajatorul elaboreaza anual si aplica planuri de formare profesionala cu, consultarea reprezentantilor salariatilor.

(2) Planul de formare profesionala elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexa la contractul colectiv de munca incheiat la nivel de unitate.

(3) Salariatii au dreptul sa fie informati cu privire la continutul planului de formare profesionala.

(4) Evidentierea formarii profesionale se va face in matricea de polivalenta sau in matricea de competente, respectiv in procesele verbale de instruire periodica.

Art. 69. (1) Modalitatea concreta de formare profesionala, drepturile si obligatiile partilor, durata formarii profesionale, precum si orice alte aspecte legate de formarea profesionala, inclusiv obligatiile contractuale ale salariatului in raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesionala, se stabilesc prin acordul partilor si fac obiectul unor acte aditionale la contractele individuale de munca.

Art. 70. (1) In cazul in care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala este initiata de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de catre acesta.

(2) Salariatii care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesionala, in conditiile alin. (1), nu pot avea initiativa incetarii contractului individual de munca pentru o perioada stabilita prin act aditional.

(3) Durata obligatiei salariatului de a presta munca in favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesionala, precum si orice alte aspecte in legatura cu obligatiile salariatului, ulterioare formarii profesionale, se stabilesc prin act aditional la contractul individual de munca.

(4) Nerespectarea de catre salariat a dispozitiei prevazute la alin. (2) determina obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregatirea sa profesionala, proportional cu perioada nelucrata din perioada stabilita conform actului aditional la contractul individual de munca.

(5) Obligatia prevazuta la alin. (4) revine si salariatilor care au fost concediati in perioada stabilita prin actul aditional, pentru motive disciplinare.

Art. 71. (1) In cazul in care salariatul este cel care are initiativa participarii la o forma de pregatire profesionala cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, impreuna cu reprezentantii salariatilor.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulata de salariat potrivit alin. (1), in termen de 15 zile de la primirea solicitarii. Totodata angajatorul va decide cu privire la conditiile in care va permite salariatului participarea la forma de pregatire profesionala, inclusiv daca va suporta in totalitate sau in parte costul ocazionat de aceasta.



## **Capitolul XI**

### **ALTE DREPTURI SI OBLIGATII ALE PARTILOR**

Art. 72. (1) Libertatea muncii este garantata prin Constitutie. Dreptul la munca nu poate fi ingradit.

(2) Orice persoana este libera in alegerea locului de munca si a profesiei, meseriei sau activitatii pe care urmeaza sa o presteze.

(3) Munca fortata este interzisa.

(4) Termenul munca fortata desemneaza orice munca sau serviciu impus unei persoane sub amenintare ori pentru care persoana nu si-a exprimat consimtamantul in mod liber.

(5) In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii si angajatorii.

(6) Orice discriminare directa sau indirecta fata de un salariat, discriminare prin asociere, hartuire sau fapta de victimizare, bazata pe criteriul de rasa, cetatenie, etnie, culoare, limba, religie, origine sociala, trasaturi genetice, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare cu HIV, optiune politica, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, apartenenta la o categorie defavorizata, este interzisa.

(7) Orice salariat care presteaza o munca beneficiaza de conditii de munca adecvate activitatii desfasurate, de protectie sociala, de securitate si sanatate in munca, precum si de respectarea demnitatii si a constiintei sale, fara nicio discriminare.

(8) Tuturor salariatilor care presteaza o munca le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protectia datelor cu caracter personal, precum si dreptul la protectie impotriva concedierilor nelegale.

(9) Pentru munca egala sau de valoare egala este interzisa orice discriminare bazata pe criteriul de sex cu privire la toate elementele si conditiile de remunerare.

Art. 73. (1) Pentru asigurarea climatului de stabilitate si pace sociala, prin lege sunt reglementate modalitatile de consultari si dialog permanent intre partenerii sociali.

(2) La angajatorii la care sunt incadrati mai mult de 20 de salariatii si la care nu sunt constituite organizatii sindicale reprezentative conform legii, interesele salariatilor pot fi promovate si aparate de reprezentantii lor, alesi si mandatati special in acest scop.

(3) Pot fi alesi ca reprezentanti ai salariatilor salariatii care au capacitate deplina de exercitiu.

(4) Numarul de reprezentanti alesi ai salariatilor se stabileste de comun acord cu angajatorul, in raport cu numarul de salariatii ai acestuia.

(5) Durata mandatului reprezentantilor salariatilor nu poate fi mai mare de 2 ani.

Art. 74. (1) Reprezentantii salariatilor recunosc dreptul conducerii unitatii de a stabili, in conditiile legii, raspunderea disciplinara sau patrimoniala a salariatilor care se fac vinovati de incalcarea normelor de disciplina a muncii sau care aduc prejudicii unitatii.

(2) Partile convin sa faca eforturi in vederea promovarii unui climat normal de munca in cadrul unitatii, cu respectarea prevederilor legii, ale prezentului contract colectiv de munca si ale regulamentului de ordine interioara.

Art. 75. (1) Cu privire la medierea conflictelor de munca prevazute de Legea nr. 62/2011 a dialogului social, daca partile convin printr-un proces-verbal semnat sa inceapa medierea, in termen de 48 de ore fiecare parte va propune o lista de candidati din lista de mediatori numiti de ministrul muncii si protectiei sociale la nivelul judetului unde isi are sediul unitatea in care s-a declansat conflictul de interese.

(2) In situatia in care, dupa prima intalnire, nu se va reusi stabilirea, de comun acord, a unui mediator, procedura de mediere inceteaza, trecandu-se la urmatoarea etapa prevazuta de lege.

(3) In cazul in care s-a numit un mediator de comun acord, etapele medierii vor fi urmatoarele:

a) partile implicate sunt obligate ca, in termen de 48 de ore de la numirea mediatorului, sa puna la dispozitia acestuia datele necesare, iar daca mediatorul are nelamuriri, acesta poate cere partilor, in maximum 72 de ore de la primirea actelor, relatii scrise cu privire la revendicarile formulate, la actele depuse sau intocmite in timpul concedierii, precum si la rezultatele acesteia;

- b) în maximum 8 zile de la numire, mediatorul este obligat să convoace ambele părți implicate care vor avea un număr egal de mediere, de regulă același număr ca și la conciliere și aceleași persoane, dacă este posibil;
- c) la fiecare întâlnire se va încheia un proces-verbal semnat de mediator și de părțile aflate în conflict;
- d) medierea nu poate dura mai mult de 30 de zile de la data la care mediatorul a fost numit și a acceptat medierea, în caz contrar medierea încetând și trecându-se la următoarea etapă legală de soluționare a conflictului.
- Art. 76. (1) Accesul neîngrădit la justiție este garantat de lege. În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.
- (2) În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, prin derogare de la prevederile art. 208 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot cuprinde în contract o clauză prin care stabilesc că orice conflict individual de muncă se soluționează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii.
- (3) Prin conciliere, în sensul Legii nr. 53/2011 cu modificările și completările ulterioare, se înțelege modalitatea de soluționare amiabilă a conflictelor individuale de muncă, cu ajutorul unui consultant extern specializat în legislația muncii, în condiții de neutralitate, imparțialitate, confidențialitate și având liberul consimțământ al părților.
- (4) Consultantul extern specializat în legislația muncii prevăzut la alin. (3), denumit în continuare consultant extern, poate fi un avocat, un expert în legislația muncii sau, după caz, un mediator specializat în legislația muncii, care, prin rolul său activ, va stăruia ca părțile să acționeze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaților recunoscute de lege sau stabilite prin contractele de muncă. Onorariul consultantului extern va fi suportat de către părți conform înțelegerii acestora.
- (5) Părțile au dreptul să își aleagă în mod liber consultantul extern.
- (6) Oricare dintre părți se poate adresa consultantului extern în vederea deschiderii procedurii de conciliere a conflictului individual de muncă. Acesta va transmite celeilalte părți invitația scrisă, prin mijloacele de comunicare prevăzute în contractul individual de muncă.
- (7) Data deschiderii procedurii de conciliere nu poate depăși 5 zile lucrătoare de la data comunicării invitației prevăzute la alin. (6). Termenul de contestare a conflictelor de muncă se suspendă pe durata concilierii.
- (8) În cazul în care, ca urmare a dezbaterilor, se ajunge la o soluție, consultantul extern va redacta un acord care va conține înțelegerea părților și modalitatea de stingere a conflictului. Acordul va fi semnat de către părți și de către consultantul extern și va produce efecte de la data semnării sau de la data expres prevăzută în acesta.
- (9) Procedura concilierii se încheie prin întocmirea unui proces-verbal semnat de către părți și de către consultantul extern, în următoarele situații:
- a) prin încheierea unei înțelegeri între părți în urma soluționării conflictului;
  - b) prin constatarea de către consultantul extern a eșuării concilierii;
  - c) prin neprezentarea uneia dintre părți la data stabilită în invitația prevăzută la alin. (7).
- (10) În cazul în care părțile au încheiat numai o înțelegere parțială, precum și în cazurile prevăzute la alin. (9) lit. b) și c), orice parte se poate adresa instanței competente cu respectarea prevederilor art. 208 și 210 din Legea nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în vederea soluționării în totalitate a conflictului individual de muncă.

Art. 77. (1) Unitatea nu va angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declansării sau desfasurării conflictelor colective de muncă ale salariaților aflați în conflict.

(2) În situația declansării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, reprezentanții salariaților și conducerea unității au obligația ca pe toată durata acestora să protejeze patrimoniul unității și să asigure funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice, a caror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor ori ar putea cauza pagube.



## Capitolul XII

### DISPOZITII FINALE

Art. 78. Angajatorul recunoaste dreptul reprezentantilor salariatilor de a verifica la locul de munca modul in care sunt respectate drepturile salariatilor prevazute in prezentul contract colectiv de munca.

Art. 79. (1) Executarea prevederilor prezentului contract colectiv de munca este obligatorie pentru parti.

(2) Drepturile prevazute in contractul individual de munca nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin prezentul contract colectiv de munca.

(3) Prevederile contractelor individuale de munca existente la data intrarii in vigoare a prezentului contract colectiv de munca vor fi puse de acord cu prevederile acestuia din urma.

Art. 80. (1) Unitatea si reprezentantii salariatilor se vor informa reciproc, in situatia in care detin informatii, in legatura cu modificarile ce urmeaza sa se produca in forma de proprietate a unitatii, cu consecintele previzibile asupra salariatilor si cu masurile ce se au in vedere pentru limitarea efectelor disponibilizarilor de personal determinate de aceste modificari.

(2) In toate situatiile de reorganizare a unitatii, drepturile si obligatiile prevazute in prezentul contract colectiv de munca se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceasta operatiune juridica.

Art. 81. Prezentul contract colectiv de munca a fost semnat astazi 23.09.2024 si produce efecte incepand cu data inregistrarii la ITM Bacau, in conditiile prevazute de art. Legea nr. 62/2011 si va fi adus la cunostinta salariatilor prin afisarea in unitate, in locurile convenite cu reprezentantii salariatilor.

#### PARTILE SEMNATARE

##### REPREZENTANTII SALARIATILOR

Arauă Maricica  
PASCAL GABRIELA  
SORIN OCHIANĂ  
ROSO Elena Alina  
ANDRIȘAN ANDREI

##### REPREZENTANT ANGAJATOR



12

12/12/12

VIMERCATI EAST EUROPE SRL



Str. Garii , Nr. 100,  
Complexul de cladiri C1-C15-C17-C18  
HEMEIUS 607235  
Jud. BACAU - ROMANIA  
CUI RO22916476  
Nr. Reg. Com. J04/2165/2007

**ANEXA NR.1 LA  
CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCA  
2024-2026  
INGHEIAT LA NIVELUL SC VIMERCATI EAST EUROPE SRL**

**GRILA DE SALARIZARE**

1. MUNCITORI NECALIFICATI - 3700 RON
2. MUNCITORI CALIFICATI – 3739 RON - 4600 RON
3. PERSONAL TESA – 4600 RON - 25000 RON

**PARTILE SEMNATARE**

**REPREZENTANTII SALARIATILOR**

Aramo Mariana  
PASCAZ GABRIELA  
SORIN OCHIANI  
Doru Elena Alina  
ANDRUS ANDREI

**REPREZENTANT ANGAJATOR**



Handwritten text in blue ink, possibly a signature or date, located in the center of the page.



**ANEXA NR.2 LA**  
**CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCA**  
**2024-2026**  
**INCHEIAT LA NIVELUL SC VIMERCATI EAST EUROPE SRL**

**I. Detaliere art. 31, alin. 1**

**1. Bonusurile salariale:**

**1.1. tichete de masa**

(a) Calculul si acordarea acestora se face respectand legislatia in vigoare si punctul b) de mai jos.

(b) In urmatoarele cazuri nu se acorda tichete de masa:

- salariatilor care isi inceteaza raporturile de munca la solicitarea lor. Acestia nu vor primi tichete de masa pentru luna in care inceteaza raportul de munca;
- salariatilor care inregistreaza cel putin o absenta nemotivata. Acestia nu vor primi tichete de masa pentru luna in care s-a/s-au inregistrat absenta/absentele nemotivate/te;
- salariatilor sanctionati disciplinar, conform Codului Muncii in vigoare. Acestia nu vor primi tichete de masa pentru luna/lunile in care este activa sanctiunea.
- salariatilor care beneficiaza de invoie de cel putin 4 ore de la programul zilnic de lucru, dar nu mai mare de 7 ore (cand se impune intocmirea unei cereri de concediu de odihna sau de fara plata). Acestia nu vor primi tichet de masa pentru ziua lucrata partial daca orele de invoie nu au fost recuperate.

**1.2. tichete cadou** - calculul si acordarea acestora se face respectand legislatia in vigoare si conform cu formula interna decisa de angajator;

**1.3. bonus anual pentru realizarea obiectivelor bugetate**

**(a) Criteriile de acordare a bonusului sunt:**

(a1). *Perioada de proba*, conform Contractului Individual de Munca, finalizata la 30 noiembrie; Neindeplinirea acestui criteriu duce la neacordarea bonusului.

(a2). *Prezenta la locul de munca*:

In functie de numarul de absente, indiferent de motivul acestora (concediu medical, de fara plata, pentru evenimente deosebite etc), cu exceptia absentelor *nemotivate\**, criteriul de acordare este urmatorul:

0-5 absente	100% din valoarea medie a salariilor brute din ultimele 12 luni
6-10 absente	75% din valoarea medie a salariilor brute din ultimele 12 luni
11-15 absente	50% din valoarea medie a salariilor brute din ultimele 12 luni
16-20 absente	25% din valoarea medie a salariilor brute din ultimele 12 luni
≥21 absente	0% din valoarea medie a salariilor brute din ultimele 12 luni

\*In cazul in care sunt inregistrate absente nemotivate in perioada de analiza, bonusul anual nu se acorda.



(a3). *Sanctiunile disciplinare* din ultimele 12 luni: in functie de numarul sanctiunilor active in perioada de analiza, se aplica un coeficient de corectie valorii finale; (1 sanctiune=-25%, 2 sanctiuni=- 50%, 3 sanctiuni=-75%, 4 sau mai multe sanctiuni=-100%);

(a4). Rezultatele evaluarii anuale: rezultatele slabe au incidenta in valoarea finala a bonusului, prin aplicarea unui coeficient de corectie (-30%), in situatia in care, in urma evaluarii, are loc trecerea de pe un nivel superior pe unul inferior.

(b) In cazul angajatilor care isi inceteaza raporturile de munca din motive disciplinare in luna decembrie sau in luna ianuarie (pana la data platii drepturilor salariale aferente lunii decembrie) si carora li s-a platit bonusul, calculul drepturilor salariale la luna decembrie se va face astfel:

- suma primita ca si bonus anual in luna decembrie este considerata drept avans la salariul lunii decembrie

**1.4. inoiri platite** conform art. 48, acordate conform R.O.I.;

## **2. Alte facilitati:**

- 2.1. pachet servicii medicale;
- 2.2. acorduri cu alte societati care ofera angajatilor nostri diferite avantaje;
- 2.3. asigurarea transportului catre si de la locul de munca;
- 2.4. asigurarea apei de baut.
- 2.5. asigurare in caz de imbolnavire;

## **II. Societati colaboratoare:**

- a) UP ROMANIA pentru punctele 1.1. si 1.2.;
- b) CENTRUL MEDICAL UNIREA SRL (REGINA MARIA) pentru punctul 2.1.;
- c) OPTI TREND TEAM-cabinet oftalmologic pentru punctul 2.2.;
- d) BRD GROUPE SOCIETE GENERALE, BCR, UNICREDIT pentru punctul 2.2.;
- e) EURO ACVA, FARTADI-pentru punctul 2.3.;
- f) LA FANTANA SRL-pentru punctul 2.4.;
- g) GRUPAMA-pentru punctul 2.5;

## **PARTILE SEMNATARE:**

REPREZENTANTII SALARIATILOR

Araua Maricica  
PASCAZ GABRIELA  
SORIH OCHIANA  
Doso Elena Alina  
ANDRISAN ANDREI

REPREZENTANT ANGAJATOR

