



SOCIETATEA HIDROPRAHOVA SA

**CONTRACT COLECTIV
DE MUNCĂ**

2022-2024

Cuprins	
Capitolul 1. DISPOZITII GENERALE	3
Art. 1. Partile Contractante	3
Art. 2. Durata contractului:	4
Art. 3. Urmarierea si aplicarea contractului:	4
Art. 4. Modificarea Contractului:	5
Art. 5. Consensul pentru interpretarea Contractului	6
Capitolul 2. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA	7
Art. 6. Incheierea contractului de munca:	7
Art. 7. Angajarea de personal:	8
Art. 8. Perioada de proba:	11
Art. 9 Executarea Contractului Individual de Munca:	12
Art. 10. Modificarea Contractului Individual de Munca:	15
Art. 11. Suspendarea Contractului Individual de Munca:	16
Art. 12. Inetarea Contractului Individual de Munca:	18
Art. 13. Promovarea și retrogradarea. Necorespunderea profesională:	21
Capitolul 3. TIMPUL DE LUCRU	23
Art. 14. Durata normala a timpului de lucru:	23
Art. 15. Orele suplimentare:	25
Art. 16. Munca pe timpul noptii:	26
Art. 17. Repaosul periodic si saptamanal:	27
Art. 18. Concediile si zilele libere:	28
Art. 19. Alte masuri de protectie si facilitati acordate salariatilor:	32
Capitolul 4. CONDITIILE DE MUNCA SI SECURITATEA MUNCII	38
Art. 20. Prevederi generale:	38
Art. 21. Angajati formati in domeniul sanatatii si securitatii muncii:	41
Art. 22. Protectia sanatatii:	42
Art. 23. Munca si securitatea femeilor si tinerilor:	42
Art. 24. Echipamentul individual de lucru, echipamentul individual de protectie, materialele igienico – sanitare:	43
Capitolul 5. FORMAREA PROFESIONALA:	44
Art. 25 Formarea profesionala a salariatilor:	44
Art. 26. Organizarea muncii:	47
Capitolul 6. SALARIZAREA SI ALTE DREPTURI BANESTI	48

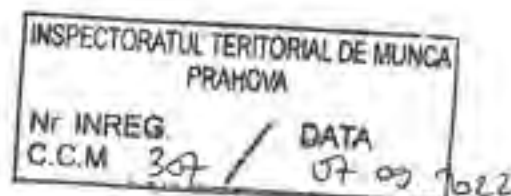


Art. 27. Salarizarea.....	48
Art. 28. Plata.....	54
Art. 29. Confidențialitate.....	54
Art. 30. Fluctuatii in activitate:.....	54
Art. 31. Tichete de masa:.....	54
Capitolul 7. ALTE PREVEDERI IN LEGATURA CU DREPTURILE SI OBLIGATIILE PARTILOR.....	55
Capitolul 8: DISPOZITII FINALE:.....	59
Art. 54. Anexe.....	60



Capitolul 1. DISPOZITII GENERALE

Art. 1. Partile Contractante.



Art. 1.1. In temeiul Legii nr. 62/2011 a dialogului social, se incheie prezentul Contract Colectiv de Munca, prin negocierea colectiva, intre angajator si salariatii.

Art. 1.2. Partile contractante recunosc si accepta pe deplin ca sunt egale si libere in negocierea C.C.M. si se obliga sa respecte in totalitate prevederile acestuia si prevederile legale in vigoare. Angajatorul recunoaste libera exercitare a dreptului sindical conform conventiilor internationale pe care Romania le-a ratificat si legilor nationale, precum si libertatea de opinie a fiecarui salariat.

Art. 1.3. Prezentul Contract Colectiv de Munca se aplica la nivel de HIDRO PRAHOVA SA, pentru toti salariatii incadrati cu Contract Individual de Munca in cadrul societatii;

Art. 1.4. Contractul Colectiv de Munca la nivelul societatii cuprinde drepturile si obligatiile anagajatorului si ale salariatilor cu privire la stabilirea conditiilor generale de munca.

Art. 1.5. Prezentul CCM are ca scop, in principal, stabilirea drepturilor si obligatiilor salariatilor si ale angajatorului, privind conditiile generale de munca si urmatoarele aspecte:

- a) contractul individual de munca: incheierea, executarea, modificarea si suspendarea;
- b) conditiile de munca si protectia muncii; masuri speciale de protectie a angajatilor;
- c) salarizarea si alte drepturi salariale;
- d) timpul de munca, concediile si zilele libere; protectia femeilor si tinerilor;
- e) formarea profesionala;
- f) drepturile si obligatiile angajatorului si sindicatului.

Art. 1.6. Conform legislatiei in vigoare, partile convin ca, in ceea ce priveste munca si profesia, nu pot fi luate masuri discriminatorii privind apartenenta la o organizatie sindicala, rasa, nationalitate, religie, optiuni politice, origine sociala sau varsta care ar putea influenta egalitatea sanselor sau a tratamentului in ceea ce priveste munca sau profesia. Orice plangere referitoare la o fapta de discriminare, va fi analizata conform prevederilor Regulamentului Intern;



Art. 2. Durata contractului:

Art. 2.1. (1) Presentul contract se încheie pe o perioadă de 24 luni, începând de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă PRAHOVA;

(2) Cu cel puțin 30 zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii valabilității contractului de muncă sau renegocierea clauzelor sale;

(3) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de prezenta lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

Art. 3. Urmărirea și aplicarea contractului:

Art. 3.1. (1) Interpretarea clauzelor prezentului contract se face prin consens;

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează conform regulilor de drept comun, iar dacă și după aceasta există îndoielă, se interpretează în înțelesul favorabil salariaților;

Art. 3.2. Angajatorul se obligă să înmâneze părților semnatare câte un exemplar al prezentului contract, în termen de 10 (zece) zile de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Prahova;

Art. 3.3. Reprezentanților părților semnatare, le revin următoarele atribuții:

- interpretarea unitară a unor prevederi din CCM;
- analizarea modului în care sunt aplicate la nivelul departamentelor prevederile CCM;
- analiza unor sesizări privind încălcarea prevederilor CCM;
- întocmirea și elaborarea unor instrucțiuni, regulamente și precizări privind aplicarea prevederilor CCM;
- primirea cererilor de modificare, suspendare sau încetare a CCM, adresate de părțile semnatare și convocarea comisiilor de negociere.

Art. 3.4. Contractele Individuale de Muncă ale salariaților (Anexa nr. 1) nu vor putea prevedea drepturi sub limitele minime sau dispoziții contrare celor stabilite în prezentul contract.

Art. 3.5. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale, care au fost recunoscute mai înainte, negociate la nivel de societate;

(2) Dacă prin reglementări sau acorduri anterioare au fost prevăzute drepturi mai mari



A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name.

pentru salariați, se vor aplica aceste reglementări sau acorduri, în afara cazului când prin lege se dispune în mod expres altfel;

(3) În situațiile în care în contractul la nivel superior, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor constitui obiectul unei negocieri și vor face parte de drept din prezentul contract, după caz ;

Art. 4. Modificarea Contractului;

Art. 4.1. Prevederile prezentului Contract Colectiv de Munca pot fi modificate în orice moment cu condiția respectării legii și atunci când părțile convin asupra acestui lucru.

Art. 4.2. (1) Orice inițiativă a părților cu privire la modificarea prezentului Contract Colectiv de Munca va fi subiectul unei negocieri. Cererea de modificare va trebui să fie făcută cunoscută celeilalte părți în scris și va include justificarea cererii și o propunere de modificare. În lipsa acordului privind modificarea, prevederile contractului rămân în vigoare.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință în scris, celeilalte părți cu cel puțin 30 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor ;

(3) Cererile de modificare vor fi transmise de către angajator sindicatului semnatar, iar cele ale acestuia vor fi înregistrate la sediul social al societății ;

(4) Negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 15 zile lucrătoare de la data comunicării și nici mai devreme de 48 de ore de la data acesteia ;

(5) Părțile convin că în perioada negocierilor, atât în cazul modificărilor cât și în cazul denunțării contractului, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze greve ;

(6) Modificările aduse contractului fac parte integrantă din acesta și produc aceleași efecte ca și contractul însuși, de la data înregistrării lor sau de la o dată ulterioară convenită de părți și înregistrată la Inspectoratul Teritorial de Muncă;

(7) Actele adiționale la prezentul contract, în cazul întocmirii unor astfel de acte, vor fi negociate de către părțile îndreptățite, care au încheiat contractul.

Art. 4.3. Angajatorul, la cererea sindicatului, va pune la dispoziția acestuia cu cel puțin 5 zile înainte, informațiile și documentele necesare pentru a putea fi folosite la negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de societate.



Art. 5. Consensul pentru interpretarea Contractului

Art. 5.1. Interpretarea clauzelor prezentului contract se va face prin consens, prin aplicarea regulilor de drept comun referitoare la interpretarea actelor civile.



Capitolul 2. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA

Art. 8. Incheierea contractului de munca:

Art. 6.1. Drepturile si obligatiile salariatilor se stabilesc la angajare, prin Contractul Individual de Munca. Prevederile Regulamentului Intern si al Contractului Colectiv de Munca vor fi aplicabile de asemenea;

Art. 6.2. Contractul Individual de Munca va contine cel putin prevederile modelului – cadru al Contractului Individual de Munca conform prevederilor legislative in vigoare si anume: partile, obiectul, durata contractului, locul de munca, felul muncii, atributiile postului, riscurile specifice postului, durata muncii, concediul, salarizarea, drepturile specifice legate de sanatatea si securitatea in munca, drepturile si obligatiile ale partilor, dispozitii finale;

Art. 6.3. Incheierea, executarea, modificarea, suspendarea, incetarea de drept si desfacerea Contractului Individual de Munca, se vor face respectand prevederile legislatiei muncii in vigoare;

Art. 6.4. Incheierea Contractului Individual de munca se va face pe o perioada nedeterminata, cu o perioada de proba conform legii. Contractul de munca poate fi semnat si pe o perioada determinata, in cazurile prevazute de lege;

Art. 6.5. Referitor la conditiile de angajare si de munca, salariatii cu Contract Individual de Muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei Contractului Individual de Muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective;

Art. 6.6. Contractul de Munca pe perioada determinata nu poate fi semnat pentru mai mult de 36 luni. In cazul in care Contractul de Munca pe perioada determinata este semnat pentru a inlocui un salariat al carui contract de munca este suspendat, perioada contractului va expira la incetarea motivelor care au determinat suspendarea Contractului de Munca al detinatorului functiei respective;

Art. 6.7. Salariatii angajati cu Contract Individual de Munca pe durata determinata au aceleasi drepturi ca si salariatii angajati cu Contract Individual de Munca pe durata nedeterminata, inclusiv cele referitoare la concediu si salarizare.



Art. 7. Angajarea de personal:

Art. 7.1. (1) Încheierea Contractului Individual de Muncă se face pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale;

(2) Angajatorul se obligă să aducă la cunoștința salariaților posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor.

(3) Modul de ocupare al locurilor vacante va fi stabilit de către Directorul General, cu consultarea Șefului Compartimentului/Sucursalei, prin realocare, concurs, examen, interviu, în funcție de natura postului vacant. În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului;

(4) Până la ocuparea posturilor vacante, angajatorul poate desemna un alt salariat al unității care să îndeplinească atribuțiile funcției vacante. Desemnarea se face în scris, cu acordul salariatului propus. Aceeași prevedere este valabilă și până la revenirea titularului de post pe perioada suspendării contractului individual de muncă al acestuia;

(5) Angajarea pe posturi de conducere este posibilă numai pentru persoanele care nu sunt înscrise în Cazierul Judiciar;

(6) Angajarea persoanelor, foști salariați ai societății, care au fost sancționați disciplinar cu desfacerea contractului de muncă, nu este posibilă decât prin aplicarea sentinței judecătorești, prin care se dispune reintegrarea în funcția deținută sau după o perioadă de minim 5 ani de la aplicarea sancțiunii.

Art. 7.2. (1) Funcțiile și meseriile societății sunt cele din Nomenclatorul Funcțiilor și Meseriilor ierarhizate pe Nivele, anexa nr. 2 la C.C.M., stabilite în concordanță cu prevederile legale în vigoare, referitoare la obligativitatea folosirii codurilor unice prevăzute în C.O.R.

(2) Lista de funcții se va actualiza ca urmare a modificărilor și/sau completărilor sistemului unic de ordonare și evidență a informațiilor referitoare la C.O.R., precum și al modificărilor ce vor interveni în structura organizatorică a societății;

Art. 7.3. (1) Anterior încheierii sau modificării Contractului Individual de Muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în acesta, sau să le modifice;

(2) Informarea prevăzută la alin.(1) va cuprinde după caz, cel puțin următoarele elemente:

- a. identitatea părților;
- b. locul de muncă sau în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să fie încadrat în diverse locuri;
- c. sediul angajatorului;



- d. funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului;
- e. criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului, aplicabile la nivelul angajatorului;
- f. riscurile specifice postului;
- g. data de la care contractul urmează să-și producă efectele;
- h. în cazul unui contract pe durată determinată sau de muncă temporară, durata acestora;
- i. durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j. condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k. salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l. durata normală a muncii, exprimate în ore/zi și ore/săptămână;
- m. indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n. durata perioadei de probă;

(3) Elementele din informarea prevăzută la alin.(2) trebuie să se regăsească și în conținutul Contractului Individual de Muncă;

(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin (2), în timpul executării Contractului Individual de Muncă, este posibilă prin acordul părților sau din inițiativa uneia dintre părți, în cazurile prevăzute de Codul Muncii, prin decizie sau act adițional, după caz, în termen de 15 zile de la data încunoaștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare apare ca posibilă din lege, din prevederile Contractului Colectiv de Muncă al societății, sau a intervenit în urma negocierii cu sindicalul, la nivel de societate;

(5) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii Contractului Individual de Muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate;

(6) Contractul Individual de Muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează, după modelul din Anexa nr. 1.

(7) La încheierea, modificarea sau negocierea Contractului Individual de Muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin (5);

Art. 7.4. (1) În afara clauzelor generale, între părți pot fi negociate și cuprinse în Contractul Individual de Muncă și alte clauze specifice;

(2) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- a) clauza de neconcurență;
- b) clauza de mobilitate;
- c) clauza de confidențialitate;

Art. 7.5. (1) Clauza de neconcurență îl obligă pe salariat să nu presteze, în interesul său propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorului



sau;

(2) Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă, în cuprinsul contractului individual de muncă sau fișa postului, sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului pe durata contractului;

(3) Clauza de neconcurență și efectele ei, se stabilesc conform Codului Muncii;

Art. 7.6. Prin clauza de mobilitate, părțile Contractului Individual de Muncă, stabilesc ca, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat, nu se realizează într-un loc stabil de muncă;

Art. 7.7. (1) Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toata durata contractului și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat la cunoștință în timpul executării contractului;

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

Art. 7.8. (1) O persoană poate fi angajată în muncă, numai în baza unui certificat medical, eliberat în condițiile muncii, care atestă faptul că cel în cauza este apt pentru prestarea acelei munci;

(2) Nerespectarea prevederilor alin.(1), atrage nulitatea CIM;

(3) Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

- reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali și de un an, în celelalte situații,
- în cazul detașării sau trecerii în alt loc de muncă, ori în alta activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;
- în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporară ;
- periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și care lucrează la instalațiile cu apă potabilă ;

Art. 7.9. La angajare, este obligatorie prezentarea cazierului judiciar și prezentarea documentelor în original care atestă calificarea sau pregătirea profesională corespunzătoare ocupării postului, împreună cu o copie a acestora;

Art. 7.10. (1) Încheierea Contractului Individual de Muncă se face pe perioadă nedeterminată sau determinată, în cazurile și condițiile prevăzute de lege;



(2) Dacă salariatul solicită asistență din partea organizației sindicale, aceasta poate fi primită;

(3) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele șase luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu, în afara profesiilor la care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu se va elibera obligatoriu adeverință, vizată de Inspectoratul Teritorial de Muncă în a cărei rază teritorială de competență, societatea are sediul;

(4) Pe durata perioadei de probă, salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute de legislația muncii, în regulamentul intern precum și în CIM ;

(5) Nu intră în calculul perioadei de probă, timpul în care salariatul s-a aflat în incapacitate temporară de muncă;

(6) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără motivare, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți;

Art. 7.11. Dacă în timpul sau la sfârșitul perioadei de probă al unui salariat, aprecierea șefului ierarhic superior este negativă, acesta poate prezenta Directorului General un raport de evaluare și propuneri, cu referire la integrarea în colectiv a salariatului, calitatea lucrărilor efectuate, disciplina în muncă sau încetarea Contractul Individual de Munca, cu acordarea drepturilor salariale cuvenite pentru perioada lucrată;

Art. 7.12. Societatea are obligația de a înființa și completa în termenele prevăzute de lege, Registrul de Evidență al Salariaților în format electronic, în temeiul Hotărârii nr. 905/2017 privind Registrul General de Evidența al Salariaților ;

Art. 8. Perioada de proba;

Art. 8.1. Perioadele de proba, aplicabile contractelor de munca încheiate pe perioadă nedeterminată, pentru verificarea competențelor noului angajat sunt:

- a) 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție;
- b) 120 de zile pentru funcțiile de conducere;
- c) 30 de zile în cazul persoanelor cu handicap;

Art. 8.2. Perioadele de proba, aplicabile contractelor de munca încheiate pe perioadă determinată, pentru verificarea competențelor noului angajat, sunt:

- a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3



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

Art. 8.3. Salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie, conform art. 32 alin. 2 din Codul Muncii;

Art. 9 Executarea Contractului Individual de Munca:

Art. 9.1. Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea sau limitarea drepturilor recunoscute de lege salariaților, este lovită de nulitate ;

Art. 9.2. Salariații, au în principal, următoarele drepturi:

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

Totale drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.



A handwritten signature in black ink.

Art. 9.3. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă, sau după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile Regulamentului Intern, Contractului Colectiv de Munca, precum și Contractului Individual de Munca;
- d) obligația de fidelitate față de angajator, în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- g) obligația de a nu introduce și să consume băuturi alcoolice în incinta societății și/sau să se prezinte la lucru sub influența băuturilor alcoolice;
- h) obligația de a se supune testelor de alcoolemie efectuate de reprezentanții împuterniciți ai societății. Refuzul nejustificat de a se supune testului se consideră abatere disciplinară și se pedepsește cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă;
- i) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Art. 9.4. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

Art. 9.5. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condiții corespunzătoare de muncă;



- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, Contractului Colectiv de Munca, precum și Contractului Individual de Munca;
- d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității;
- e) să se consulte cu reprezentanții sindicatului în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze Registrul General de Evidență al Salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze la cerere toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;

Art. 9.6. (1) Evaluarea salariaților se va desfășura după cum urmează:

- a) pentru toți salariații societății, prin decizie emisă de către Directorul General al Societății;
- b) pentru salariatul care nu corespunde profesional locului de muncă pe care este încadrat, de către o comisie numită prin decizie, în acest scop;
- c) pentru departajarea salariaților ale căror posturi urmează a fi desființate, de către o comisie numită prin decizie, în acest scop, la reorganizarea societății, dacă nu a avut loc evaluarea prevăzută la alineatul a), în anul curent sau anterior anului în care are loc reorganizarea;

(2) Obiectivele de performanță individuală sunt stabilite de angajator și pot fi modificate anual, în funcție și în acord cu obiectivele societății;

(3) În cazul evaluării anuale, prevăzute la alineatul 1 litera a), modalitatea concretă de evaluare se va realiza în conformitate cu „Procedura de apreciere a performanțelor profesionale ale salariaților”, după caz;

(4) În vederea acumulării informațiilor necesare evaluării profesionale a salariaților, Conducătorii Compartimentelor/Coordonatorii Sucursalelor, au obligația monitorizării activității salariaților subordonați, compararea rezultatelor activității desfășurate, conform criteriilor de evaluare stabilite pentru principalele activități ale postului și obiectivelor de performanță pe care trebuie să le îndeplinească;



Art. 10. Modificarea Contractului Individual de Munca:

Art. 10.1. (1) Contractul Individual de Munca se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale prin acordul părților sau din inițiativa uneia din părți, numai în cazurile prevăzute de lege;

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a Contractului Individual de Munca este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de lege;

(3) Refuzul justificat al salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau drepturile salariale, nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea unilaterală a Contractului Individual de Munca pentru acest motiv;

Art. 10.2. (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în Contractul Individual de Munca;

(2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în Contractul Individual de Munca;

Art. 10.3. (1) Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă;

(2) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pe perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului;

(3) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege;

Art. 10.4. (1) Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia;

(2) În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, numai cu consimțământul scris al salariatului;

Art. 10.5. (1) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult 12 luni;

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



(3) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajator numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;

Art. 10.6. Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune sau ca măsură de protecție a salariatului;

Art. 10.7. Delegarea și detașarea salariaților se fac în condițiile prevăzute de lege, cu drepturile prevăzute în prezentul contract; în cazul detașării, se va încheia un Act Adițional la Contractul Individual de Muncă al salariatului, care va cuprinde în mod obligatoriu:

- a) durata detașării;
- b) condițiile oferite;
- c) obligațiile salariatului;
- d) obligațiile angajatorului.

Art. 11. Suspendarea Contractului Individual de Muncă;

Art. 11.1. Contractul Individual de Muncă se suspendă în cazurile prevăzute de lege în mod expres, precum și pe perioade exercitării unei funcții eligibile remunerate de organizația în cadrul căreia salariatul își desfășoară activitatea pe timpul mandatului;

Art. 11.2. (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 salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului va interveni o cauză de încetare de drept a Contractului Individual de Muncă, cauza de încetare de drept va prevala;

(4) În cazul suspendării Contractului Individual de Muncă, se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea acestuia, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept;

Art. 11.3. Contractul Individual de Muncă se suspendă de drept, în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară;



- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative, judecătorești, pe toată durata mandatului;
- e) forță majoră;
- f) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de Procedură Penală;
- g) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate de sindicat;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni, salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, Contractul Individual de Muncă încetează de drept;
- i) în alte cazuri prevăzute de lege.

Art. 11.4. (1) Contractul Individual de Muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, sau în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediul paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electiv în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare;

(2) Contractul Individual de Muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale

salariatului, dacă acestea depășesc 3 zile consecutive în cursul unei luni calendaristice sau 5 zile în interval de 6 luni;

Art. 11.5. Contractul Individual de Muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului, în următoarele situații:

- a) în cazul în care angajatorul a făcut plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la



- rămânerea definitivă a hotărâri judecătorești;
- b) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare ;
 - c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de Procedura Penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
 - d) pe durata detașării;
 - e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;

Art. 11.6. Contractul Individual de Muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale;

Art. 11.7. La revenirea salariaților cu Contractul Individual de Muncă suspendat, aceștia vor fi reîncadrați de drept sau la inițiativa lor, în aceleași locuri de muncă și /sau funcții/posturi deținute anterior suspendării C.I.M., cu salariul de bază și celelalte drepturi salariale actualizate în condițiile de continuitate a activității;

Art. 12. Incetarea Contractului Individual de Muncă:

Art. 12.1. (1) Incetarea CIM poate avea loc, în condițiile prevăzute de lege, printr-unul din următoarele moduri:

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

(2) În cazurile în care unitatea este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz la desfacerea contractului de muncă, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare ;

(3) În perioada preavizului, salariații au dreptul sa absenteze 4 (patru) ore pe zi de la programul unității, pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi;

(4) Orele absenteze se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de angajator și vor fi consemnate distinct în evidențele de prezență, iar orice accident sau eveniment petrecut în perioada de absențiere nu va fi considerat ca fiind petrecut în timpul programului de lucru,



unitatea declinându-și orice responsabilitate a eventualelor consecințe;

Art. 12.2. (1) Contractul Individual de Muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului, în cazurile prevăzute de lege sau în următoarele situații :

a) în timpul unei convocări militare, precum și cu 5 zile lucrătoare înainte sau după perioada de convocare;

b) două săptămâni după expirarea concediului medical legat de un accident de muncă sau de îmbolnăviri profesionale, fără a depăși limitele prevăzute de lege pentru pensionarea cauzată de incapacitatea de muncă;

c) în timpul unei deplasări în interesul serviciului sau pe linie sindicală și încă 3 zile de la întoarcere;

(2) Este interzisă concedierea salariaților :

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală ;

b) pentru exercitarea în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale;

Art. 12.3. În cazul în care unei persoane i se desface contractul de muncă, fără să i se acorde preavizul prevăzut, angajatorul are obligația de a plăti o indemnizație egală cu **6 salarii de bază medii pe societate**, cu excepția situațiilor când salariații beneficiază de plăți compensatorii în temeiul unor acte normative speciale, sau în cazul defacerii disciplinare a Contractul Individual de Muncă;

Art. 12.4. (1) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului;

(2) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului, poate fi individuală sau colectivă;

Art. 12.5. (1) Contractul Individual de Muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează, în cazurile în care prin lege au fost prevăzute asemenea interdicții;

(2) Pe o perioadă de minimum 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare, salariații care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, nu vor putea fi concediați pentru motivul de necorespondere profesională prevăzut de Codul Muncii;

(3) În cazul în care intenționează să dispună o măsură disciplinară împotriva unui salariat, cu excepția cazului în care măsura disciplinară constă într-un Avertisment scris,



angajatorul este obligat să efectueze o cercetare prealabilă în cadrul căreia poate fi asistat la cerere, de un reprezentant al sindicatului din care face parte;

(4) Salariatul are dreptul de a fi informat cu privire la fapta ce i se impută și dreptul de a se apăra, iar unitatea are obligația de a-l asculta și de a verifica susținerile făcute de acesta în apărare;

(5) Modul de desfășurare a cercetării disciplinare, precum și rezultatele acesteia, sunt prevăzute în procedura operațională "Cercetarea Disciplinară Prealabilă";

(6) La stabilirea sancțiunii, se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care a fost săvârșită, de gradul de vinovăție al salariatului, de urmările abaterii și de alte împrejurări;

Art. 12.6. Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul Contract Colectiv de Munca, este lovită de nulitate;

Art. 12.7. (1) Salariatul are dreptul să solicite angajatorului, printr-o notificare scrisă, încetarea Contractului Individual de Muncă, fără a-și motiva demisia. Angajatorul are obligația de a înregistra demisia;

(2) Termenul de preaviz convenit în acest caz este de 10 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv 20 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere;

(3) Pe durata preavizului salariatului, acesta este obligat să respecte programul unității, Contractul Individual de Muncă continuând să-și producă efectele;

(4) În situația în care Contractul Individual de Muncă este suspendat în perioada de preaviz, termenul de preaviz este și el suspendat în mod corespunzător;

(5) Contractul Individual de Muncă poate înceta și înaintea expirării termenului de preaviz doar dacă angajatorul renunță total sau parțial la acesta;

(6) În situațiile în care angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin Contractul Individual de Muncă, salariatul poate demisiona fără preaviz;

Art. 12.8. (1) Angajatorul poate încadra salariații cu program de lucru corespunzător unei fracțiuni de normă, prin Contractul Individual de Muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată;

(2) Contractul Individual de Muncă cu timp parțial se încheie numai în forma scrisă;

(3) Durata săptămânală de lucru a unui salariat cu Contract Individual de Muncă cu timp parțial, este inferioară celei a unui salariat cu norma întreagă comparabil;



(4) Salariatul comparabil este salariatul cu norma întreagă al aceluiași angajator care prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a angajatului cu Contract Individual de Muncă cu timp parțial;

Art. 12.9. (1) Contractul Individual de Muncă cu timp parțial, în afara elementelor prevăzute la art. 7.3. (2), cuprinde 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;

(2) În situația în care într-un Contract Individual de Muncă cu timp parțial nu sunt precizate elementele prevăzute în alin.(1), contractul se consideră a fi încheiat cu norma întreagă;

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

(4) În cazul salariatului care desfășoară activitatea în temeiul unui Contract Individual de Muncă cu timp parțial, stagiul de cotizare la sistemul public de asigurări sociale se stabilește proporțional cu timpul efectiv lucrat;

Art. 12.10. (1) Angajatorul este obligat, ca în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu norma întreagă la unul cu o fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu o 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;

(2) Angajatorul este obligat să informeze la timp, cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiune de normă și invers. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul Societății ;

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

Art. 13. Promovarea și retrogradarea. Necorespondența profesională:

Art. 13.1. Promovarea: Promovarea angajaților se face doar ținând cont de nevoile unității, de posturile libere existente în cadrul societății și pe baza aptitudinilor și competențelor salariaților;



Art. 13.2. Necoresponderea profesionala:

(1) Este posibil ca, in urma evaluarii anuale sau in alte cazuri in care se constata o scadere a performantei salariatului, sa se demareze o procedura privind corespunderea profesionala a salariatului. Angajatorul are dreptul sa verifice, in orice moment, indeplinirea criteriilor ocuparii pozitiei, precum si sa demareze o procedura de evaluare a salariatului;

(2) Necoresponderea profesionala se stabileste in legatura cu functia ocupata a salariatului. In cazul in care, conform criteriilor interne de performanta, un salariat este declarat necorespunzator profesional pentru functia pe care se afla, iar angajatorul nu ii poate oferi un post corespunzator pregatirii sale, acestuia urmeaza sa i se desfacă contractul individual de munca, conform legii. Procedura de evaluare consta fie in examinarea teoretica si/sau practica a salariatului, avandu-se in vedere criteriile de performanta si atributiile din fisa postului, fie in monitorizarea zilnica sau periodica a parametrilor de performanta a salariatilor in cadrul Societatii;



Capitolul 3. TIMPUL DE LUCRU

Art. 14. Durata normală a timpului de lucru:

Art. 14.1. Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea atribuțiilor și/sau sarcinilor de muncă.

Art. 14.2. (1) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariații cu normă întreagă, este de 8 ore/zi și de 40 ore/săptămână. Împartirea timpului de lucru în săptămâna este, de obicei, de 8 ore/zi, timp de 5 zile, cu 2 zile de repaos, stabilite de regulă, pentru zilele de Sămbătă și Duminică.

(2) Repartizarea timpului de muncă se va stabili în mod concret astfel:

a) prin nota de serviciu la nivelul fiecărei sucursale și pentru personalul care nu lucrează în tură;

b) prin grafic de lucru;

(3) Pentru anumite puncte de lucru se pot stabili programe de lucru inegale. Programul de muncă poate fi modificat unilateral de către angajator, în funcție de necesitățile date la un anumit moment ;

(4) În situația în care se optează pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, conducerea are obligația să respecte durata normală a timpului de muncă, conform legislației în vigoare ;

Art. 14.3. (1) Durata normală a muncii pentru salariații angajați cu normă întreagă este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, realizată prin săptămâna de lucru de 5 zile;

(2) Durata normală a timpului de muncă, pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani angajați cu normă întreagă, este de 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână, realizată prin săptămâna de lucru de 5 zile ;

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

Art. 14.4. (1) Pentru locurile de muncă unde activitatea nu poate fi întreruptă (stații de tratare, epurare și laboratoare), timpul de muncă poate fi repartizat inegal, prelungit peste 8 ore pe zi, respectiv până la 12 ore, cu condiția că media orelor de muncă, calculată pentru o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână; la stabilirea perioadelor de referință nu se iau în calcul durata concediului de odihnă și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.



(2) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore;

(3) Munca efectuată în condițiile alineatului (1) se desfășoară în schimburi continue *, 24 din 24 de ore, șapte zile pe săptămână,

** Schimburile continue presupun lucrul în 2 schimburi, care acoperă integral cele 24 de ore ale unei zile, timp de șapte zile. Pentru salariații care lucrează în acest sistem de organizare a timpului de lucru, unele zile de Sâmbătă și Duminică, conform diagramei de lucru, sunt zile normale de lucru și salarizarea acestora se face în regim normal.*

(4) Repartizarea programului de lucru inegal, în unele locuri de muncă (dispecerat central, puncte de lucru), se poate aplica și fără ca salariații să lucreze în ture, cu condiția respectării duratei muncii. Pentru salariații care lucrează în acest sistem de organizare a timpului de lucru, unele zile de Sâmbătă și Duminică, conform diagramei de lucru, sunt zile normale de lucru și salarizarea acestora se face în regim normal,

(5) Programul zilnic va fi stabilit de Coordonatorul de Sucursală pentru fiecare lună, cu specificarea orelor de început și sfârșit a activității.

Art. 14.5. Stabilirea și modificarea programului de lucru se va face cu consultarea Sindicatului, medicului de Medicină Muncii și compartimentului specializat de Securitate și Sănătate în Muncă.

Art. 14.6. Coordonatorul de Sucursală și Conducătorul locului de muncă, vor asigura programarea activității, astfel încât timpul de muncă pentru fiecare salariat să se încadreze în prevederile legale în vigoare;

Art. 14.7. (1) Programul de lucru în ture se avizează de către Coordonatorul Sucursalei și se aprobă de superiorul Coordonatorului de Sucursala, în ultimele 3 zile din lună, pentru luna următoare;

(2) Coordonatorul Sucursalei are obligația să stabilească concret modul de regularizare al orelor de muncă efectuate peste programul normal de lucru;

(3) Modul de regularizare va fi comunicat salariaților la data începerii programului de lucru în ture, de către Coordonatorul de Sucursală sau Conducătorul locului de muncă, după caz ;

Art. 14.8. (1) Durata timpului de lucru, în cazul salariaților care prestează activitate în baza unor contracte individuale de muncă cu timp parțial, se stabilește astfel încât numărul de ore normale de lucru ale acestora, calculate săptămânal sau ca medie lunară, să fie inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil ;



(2) Durata și repartizarea programului de lucru de la alin.1 se vor înscrie în mod obligatoriu în Contractul Individual de Muncă ;

Art. 14.9. (1) Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă, la nivel de societate se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzător unor fracțiuni de normă, cu un număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă. Drepturile salariale ale salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat;

(2) Persoanele salariate care au în îngrijire copii între 2 și 7 ani, pot lucra la cerere și în condițiile în care activitatea locului de muncă nu este afectată, cu jumătate de normă, fără a fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat, drepturile salariale fiind acordate proporțional cu timpul efectiv lucrat;

(3) La solicitare, în situațiile prevăzute la alin. (2), salariații pot opta pentru program decalat, cu alte ore de începere și terminare a lucrului, cu excepția cazurilor când activitatea unității nu permite acest lucru ;

(4) La cerere, salariații cu program parțial de lucru vor fi încadrați în program normal, dacă există posturi vacante și dacă întrunesc condițiile ocupării acestor posturi;

Art. 14.10. (1) Începerea și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul Intern, Intocmit de conducerea societății, cu acordul reprezentanților sindicali;

(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 modalitățile de aplicare a acestora;

(3) Stabilierea orarelor flexibile de lucru nu poate conduce la sporirea sarcinilor de serviciu stabilite, la deteriorarea condițiilor de muncă ori la diminuarea veniturilor provenite din salarii;

Art. 15. Orele suplimentare:

Art. 15.1. (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, de 40 de ore, este considerată muncă suplimentară și se efectuează doar cu consimțământul salariatului și cu acordul sindicatului, prin reprezentantul acestuia din cadrul sucursalelor, în limita maximă de 48 ore/săptămână, prin grija Coordonatorului de Sucursală;

(2) Efectuarea muncii suplimentare poate fi dispusă de angajator, fără acordul salariaților, prin dispoziție scrisă, doar în caz de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor unui accident. Cazul de forță majoră și lucrările urgente vor fi menționate explicit în dispoziția scrisă.



(3) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia;

(4) În cazul imposibilității compensării prin ore libere, în termenul prevăzut în prezentul contract, plata muncii suplimentare se va face prin adăugarea la salariu a unui spor de 100%, corespunzător duratei acesteia, numai în baza unui referat întocmit de șeful ierarhic superior, avizat de directorul de profil și aprobat de Directorul General, prin care să se justifice cauzele neacordării timpului de odihnă echivalent și care va conține un tabel nominal din care să reiasă numărul orelor efectuate în luna curentă și în ultimele 2 luni anterioare acesteia ;

(5) Efectuarea muncii suplimentare, peste limita prevăzută la alin.1, coroborată cu prevederile din Contractul Colectiv de Muncă, este interzisă;

(6) Tinerii în vârstă de până la 18 ani, nu pot presta munca suplimentară;

Art. 15.2. (1) Fac excepție de la prevederile art. 15.1. aliniatele 1, 2, 3, 4, salariații care lucrează în tură, tură continuă, turnus, sau a căror activitate, ca urmare a specificului muncii, nu se poate încadra în programul normal de lucru. Pentru aceștia, durata timpului de lucru poate fi prelungită peste 8 ore pe zi și 48 ore pe săptămână, cu respectarea prevederilor art. 15.9;

(2) Media orelor de muncă prestată, calculată pentru o perioadă de referință de 4 (patru) luni calendaristice, nu va depăși 48 de ore pe săptămână;

Art. 15.3. Pentru activitatea efectuată în tură, Coordonatorii de Sucursală vor adopta condiții organizatorice adecvate și vor întocmi anterior perioadei programate, grafice de lucru, cu respectarea strictă a prevederilor art. anterior;

Art. 15.4. (1) Modul concret de calcul al drepturilor bănești cuvenite unui salariat care efectuează muncă suplimentară este următorul:

- sumă cuvenită pentru timpul de muncă efectiv lucrat suplimentar: 100% ;
- spor acordat pentru orele suplimentare care nu au fost compensate corespunzător cu ore libere plătite: 100% ;

(2) În cazul compensării conform art. 15.1. (3), salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru;

Art. 16. Munca pe timpul nopții;

Art. 16.1. Munca depusă în timpul nopții este considerată cea cuprinsă între orele 22.00 și 06.00. Munca depusă în timpul nopții este remunerată cu un spor de 25 % din salariul de baza;



Art. 16.2. In cazul în care muncă se prestează pe timp de noapte, cel puțin 3 ore în intervalul prevăzut la alin.1, salariații beneficiază de sporul prevăzut în prezentul Contract Colectiv de Muncă .

Art. 16.3. Salariațele însărcinate, începând cu luna a V-a de sarcină, lauzele și cele care alăptează, nu pot fi obligate să muncească pe timp de noapte. Acestea pot presta munca de noapte, doar în condițiile în care își dau acordul expres, în forma scrisă;

Art. 16.4. Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă de noapte :

Art. 17. Repaosul periodic și săptămânal:

Art. 17.1. Salariații au dreptul, între două zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive;

Art. 17.2. Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore, va fi urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore; prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

Art. 17.3. (1) Salariații au dreptul la pauză de masă, odihnă și relaxare cu o durată de **30 minute**, inclusă în programul de lucru :

(2) Intervalul în care se acordă pauza de masă va fi stabilit prin Regulament Intern.

Art. 17.4. (1) Repausul săptămânal va fi acordat consecutiv în zilele de sâmbătă și Duminică la locurile de muncă unde programul de lucru este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână ;

(2) În cazul în care activitatea de la locul de muncă, în zilele de sâmbătă și duminică, nu poate fi întreruptă, zilele de repaus săptămânal se vor acorda în alte zile în cursul săptămânii.

(3) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal se pot acorda cumulativ după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea Inspectoratului Teritorial de Muncă și cu acordul sindicatului.



Art. 18. Concediile si zilele libere

Art 18.1. Concediul de odihna:

18.1. (1) In fiecare an calendaristic, salariații au dreptul la un concediu de odihna platit, ce se stabilește în contractul individual de muncă, în funcție de vechime, după cum urmează:

- 23 zile lucrătoare – vechime cuprinsă între 0-5 ani ;
- 24 zile lucrătoare - vechime cuprinsă între 5- 10 ani ;
- 26 zile lucrătoare - vechime cuprinsă între 10- 15 ani ;
- 27 zile lucrătoare - vechime cuprinsă între 15-20 ani ;
- 28 zile lucrătoare - vechime cuprinsă între 20 - 25 ani ;
- 30 zile lucrătoare - vechime peste 25 ani ;
- 26 zile lucrătoare - salariații care au vârsta sub 18 ani;

Vechimea în muncă după care se calculează numărul zilelor de concediu de odihna și se stabilește sporul de vechime, se calculează pentru perioada cuprinsă între începutul activității salariatului și 31.12.2010, din copiile conforme cu originalul ale carnetului de muncă și în baza adeverințelor care atestă vechimea în muncă pentru perioada 01.01.2011 și data angajării în cadrul societății, depuse de salariat, de la data depunerii acestora.

De regulă, concediul se efectuează în întregime, în fiecare an. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihna anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihna neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihna anual.

Compensarea în bani a zilelor de concediu care nu au fost efectuate este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă;

Sărbătorile legale și zilele libere platite, stabilite prin prezentul Contract Colectiv de muncă, nu sunt incluse în durata concediului anual;

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

(3) În fiecare an calendaristic, salariații încadrați în grade de invaliditate, au dreptul la un concediu de odihna suplimentar cu o durată de 3 zile, iar salariații nevătători cu o durată de 6 zile;



Programarea concediului de odihna se face conform legii (art. 148 din Codul Muncii);

(4) Atunci cand sotul si sotia sunt ambii salariați ai societatii, ei vor putea sa-si programeze concediile in aceeași perioada, cu condiția ca planificarea acestora sa se faca de comun acord cu angajatorul;

(5) Durata efectiva a concediului anual se acorda proportional cu activitatea prestata intr-un an calendaristic. Cu toate acestea, Angajatorul poate acorda salariatului concediul de odihna integral inainte de prestarea completa a activitatii pentru anul respectiv, cu obligatia salariatului de a-l despagubi pe Angajator, in cazul incetării Contractului Individual de Munca, pentru zilele de concediu care exced numarului de zile aferente timpului efectiv lucrat;

(6) Pentru realizarea unor puncti din ajunul sarbatorilor, de comun acord între conducerea unitatii si reprezentantii angajatilor, se poate hotari lucrul in zilele de Sambata, munca respectiva nefiind considerata munca suplimentara;

(7) Pentru perioada concediului de odihna, salariatul beneficiaza de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mica decât salariul de baza, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectiva, prevăzute în Contractul Individual de Muncă;

(8) Indemnizația de concediu de odihna reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin anterior, din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul zilelor de concediu;

(9) În categoria sporurilor menționate la aliniatul (7), vor intra sporurile prevăzute la art. 27,11.(1) a, b,d,i,j,k;

(10) Indemnizația de concediu de odihna se plătește cu cel puțin 5 zile lucrătoare și cu cel mult 10 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu, in baza unei solicitări atasate cererii de concediu;

(11) Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul de concediu de odihna, este interzisă ;

(12) Concediul de odihna se efectuează integral în fiecare an calendaristic; Durata minima a concediului de odihna este de 23 de zile lucratoare.

(13) Concediul anual de odihna va putea fi fracționat la solicitarea salariatului; una din fracțiuni ar trebui să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

(14) Ca excepție de la prevederea efectuării anuale a concediului de odihna, când din motive **neimputabile salariatului**, acesta nu și-a efectuat integral concediul de odihna pentru anul în curs, concediul neefectuat din cauza rechemării din concediul de odihna (**dovedită cu acte justificative**), va fi acordat **de regulă**, până la sfârșitul primului semestru al anului viitor sau după caz și în mod excepțional, într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihna anual;



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

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

(17) Conducătorului fiecărei entități organizatorice îi revine răspunderea pentru aplicarea alineatelor precedente;

Art 18.2. Concediul medical:

Salariații aflați în incapacitate temporară de muncă sunt considerați în concediu medical, cu condiția de a prezenta certificatul medical până la data de 5 a lunii următoare pentru care s-a acordat acesta;

Art 18.3. Sarbatorile legale: Zilele de sarbatoare legala in care nu se lucreaza, sunt urmatoarele:

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 24 ianuarie – ziua Unirii Principatelor Române
- c) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înainte Paștelui
- d) prima și a doua zi de Paște ;
- e) 1 Mai;
- f) prima și a doua zi de Rusalii;
- g) 1 iunie
- h) 15 august;
- i) 30 noiembrie;
- j) 1 decembrie;
- k) prima și a doua zi de Crăciun;
- l) 2 zile pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Art. 18.4. Zile libere pentru evenimente deosebite:

În afara sărbătorilor legale, angajații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite din familie sau pentru alte situații, pe baza unor documente justificative, după cum urmează:



- a. căsătoria angajatului - 5 zile;
- b. căsătoria unui copil - 5 zile;
- c. nașterea unui copil - 5 zile +10 zile dacă tatăl a urmat un curs de puericultura;
- d. decesul sotului/sotie, copilului, părinților - 5 zile;
- e. donatorii de sânge - conform legii;
- f. la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate - 5 zile;
- g. 8 Martie – pentru femei;
- h. ziua de naștere a fiecărui salariat;
- i. ziua de 20 Iulie, ziua „Operatorului de apă”

Copii după documentele justificative (ex. certificat naștere copil/costatator al nașterii, certificat căsătorie, certificat deces, eliberat de Starea civilă sau primarii, acte doveditoare ale filiațiunii, după caz etc.), vor fi depuse odată cu cererea pentru acordarea zilelor libere, sau în maxim 10 zile de la producerea evenimentului. În cazul neîndeplinirii obligației menționate, salariatul este considerat absent nemotivat pentru perioada respectivă.

Salariații au dreptul la aceste zile libere plătite, într-o perioadă de până la 30 de zile de la producerea evenimentelor deosebite în familie sau pentru alte situații.

(1) Salariații cu activitate la tură și care în zilele precizate la literele h) și i) sunt, prin graficele de lucru, de serviciu, vor fi pontaj cu « L/B » într-o altă zi a lunii curente, nu beneficiază de aceste zile libere plătite salariații care se află în concediu medical, pentru creștere copil, pentru sarcină și leuzie;

(2) În situația în care zilele de 8 martie și 20 iulie vor fi zile de Sâmbătă sau Duminică, acestea nu vor mai fi considerate zile libere plătite;

(3) În cazul acordării de zile libere plătite în conformitate cu prevederile prezentului articol, în foaia colectivă de prezență se va înscrice « L/B » și acestea vor fi acordate în termen de 30 zile după producerea evenimentelor prevăzute la literele a)-g), în baza documentelor justificative, precum și salariaților care lucrează în ture și care în zilele libere prevăzute la alin. 1 literele h) și i), au desfășurat activitate conform graficelor de lucru;

Art. 18.5. Zilele libere pentru studii : Salariații au dreptul la 30 de zile concediu cu plată, acordată singură dată, pentru pregătirea și susținerea examenului de diplomă în învățământul



superior, seral și fără frecvență, pentru prima facultate absolvită și dacă aceasta este acreditată în condițiile legilor în vigoare;

Art. 18.6. Concediul fara plata: Pentru a-si rezolva unele probleme personale, salariații pot beneficia de concedii fara plata, de maxim 30 de zile lucrătoare într-un an calendaristic, numai cu acordul expres al conducerii societății.

Art. 19. Alte măsuri de protecție și facilități acordate salariaților:

Art. 19.1. 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) angajatorul va pune la dispoziția sindicatului semnatar și reprezentanților salariaților justificarea tehnico-economică în legătură cu 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 obiecțiile și propunerile reprezentanților salariaților, va fi supusă spre analiză și avizare Consiliului de Administrație sau, după caz, Adunării Generale a Acționarilor ;

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

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

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

Prin sintagma « timp util » se înțelege :

- la întreprinderile cu un efectiv sub 100 salariați, cu 15 zile înainte de notificarea prevăzută la art. 69 din Codul Muncii, cu modificările ulterioare ;
- la întreprinderile cu un efectiv între 101- 250 salariați, cu 20 zile înainte de notificarea prevăzută la art. 69 din Codul Muncii, cu modificările ulterioare ;
- la întreprinderile cu un efectiv peste 251 salariați, cu 30 zile înainte de notificarea prevăzută la art. 69 din Codul Muncii, cu modificările ulterioare ;

Art. 19.2. Privatizarea societății, asocierea acesteia, precum și delegarea serviciilor, se vor face cu consultarea sindicatului, în ceea ce privește măsurile de protecție socială internă, conform art. 173 și 174 din Codul Muncii ;



(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 un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională, în vederea ocupării unui post în aceeași unitate ;

(2) În cazurile în care salariaților nu li se pot oferi alte locuri de muncă ori aceștia refuză locul de muncă oferit sau cuprinderea într-o formă de recalificare, conducerea unității le va comunica în scris termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă;

(3) În cazul în care la nivelul unității apare necesitatea unor concedieri colective, părțile vor negocia acordarea de compensații, în funcție de posibilitățile unității ;

(4) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, vor fi luați în calcul și acei salariați cărora le-au încetat Contractele Individuale de Muncă din inițiativa angajatorului, din motive ce nu au legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri de această natură, cu cel puțin 30 de zile înaintea expirării perioadei prevăzută la art. anterior litera c din prezentul contract ;

(5) Prevederile alineatelor (1), (2), (3) și (4) ale prezentului articol nu se aplică în situația prevăzută de art. 19.2;

(6) În cazul disponibilizării individuale de personal și în situația în care angajaților nu li se pot oferi alte locuri de muncă sau cuprinderea într-o formă de recalificare profesională în vederea ocupării unui post în aceeași organizație, cu excepția salariaților care cumulează pensia cu salariul, se vor acorda plăți compensatorii după cum urmează :

- la o vechime în muncă cuprinsă între 0-5 ani..... **1 salariu de bază medii pe societate;**

- la o vechime în muncă cuprinsă între 5-20 ani..... **2 salarii de bază medii pe societate;**

- la o vechime în muncă de peste 20 ani..... **3 salarii de bază medii pe societate;**

(7) Plățile compensatorii prevăzute la alineatul precedent, pot fi achitate într-un termen de până la 90 de zile, de la data încetării contractului individual de muncă a persoanelor disponibilizate;

(8) Pentru realizarea obiectivelor de producție, angajatorul va utiliza forța de muncă și dotarea tehnică existente în unitate și numai după epuizarea posibilităților interne va recurge la terțe persoane fizice sau juridice;

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

a) Contractele Individuale de Munca ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

b) Contractele Individuale de Munca ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de



pensionare la cererea lor ;

(10) La luarea măsurii de desfacere a Contractelor Individuale de Muncă pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, vor fi avute în vedere următoarele criterii minime:

- a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupa un post nevizat de reducere;
- b) măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;
- c) măsura să afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, bărbați văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, pe întreținătorii unici de familie, precum și pe salariați, bărbați sau femei, care mai au cel puțin 3 ani până la pensionare la cererea lor.

(11) În cazul în care măsura desfacerii CIM ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu unitatea un Act Adițional la contractul de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, Angajatorul nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu-i este imputabilă ;

(12) Criteriile prevăzute la alin. (10) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță, în conformitate cu criteriile de evaluare a realizării acestora;

Art. 19.3. Angajatorul va pune la dispoziția sindicatului documentele care să le permită verificarea modului de aplicare a prevederilor art. 19.2(9), 19.2.(10), 19.2.(11), 19.2.(12), din prezentul contract;

Art. 19.4. (1) În termen de 45 de zile de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă;

(2) Foștii salariați aflați în situația prezentată la alineatul precedent vor fi notificați în scris de către unitate în acest sens, având la dispoziție un termen de maxim 5 zile lucrătoare de la data primirii comunicării, pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la locul de muncă oferit .

Art. 19.5. Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă, primesc o indemnizație sub forma de **Prima de Fidelitate**, insumând echivalentul a **doua salarii de baza lunare**. Pentru încasarea acestei prime, salariatul este necesar să îndeplinească următoarele condiții:

vechimea minimă, în cadrul societății, să fie de minim 5 ani;



- își încetează activitatea în cadrul societății și nu mai poate solicita reangajarea;

Art. 19.6. (1) În afară de ajutoarele prevăzute de lege, la care au dreptul, salariații vor beneficia și de alte ajutoare:

- În cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei, de **3 (trei) salarii medii de bază** pe societate;
- dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de **4 (patru) salarii medii de bază** pe unitate; diferența de un salariu se va plăti după stabilirea, în condițiile legii, a cauzei accidentului;
- un salariu mediu de bază pe societate**, plătit de societate mamei pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată unității, tatăl copilului beneficiază de plata unui salariu mediu pe societate;
- 2 (două) salarii medii de bază pe societate**, plătite de unitate la decesul soțului, soției, părinților, copiilor, dacă în cadrul unității sunt salariați mai multe persoane în grad de rudenie cu persoana decedată, se acordă un singur ajutor, salariatului care aduce acte doveditoare de cheltuieli, anexate cererii și are vechimea mai mare în cadrul unității;
- societatea poate acorda transport cu mașina din dotarea unității, la cerere și pentru cazurile de deces ale rudelor enumerate la litera precedentă;
- salariații societății, vor beneficia de reducerea costurilor serviciilor prestate de unitate pentru activități de branșare și reparații, cu 50% . de aceleași drepturi vor beneficia și pensionarii care au lucrat minim 5 ani în unitate înainte de pensionare, până la deces;

(2) Ajutoarele prevăzute la alin. (1) se acordă salariaților în urma unei solicitări scrise a acestora sau a familiei, în cazul literelor a) și b), în funcție de disponibilitățile banesti ale societății, în termen de maxim 12 luni de la data producerii evenimentului. Solicitarea va fi însoțită de documentele justificative;

(3) Ajutoarele acordate peste cuantumul prevăzut de lege, nu se deduc din contribuția de asigurări sociale;

Art. 19.7. (1) Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, survenită a unui accident de muncă sau în legătură cu munca, ori a contractării unei boli profesionale, angajatorul va plăti acestuia, pe toată perioada incapacității temporare de muncă, o compensație egală cu diferența dintre salariul de bază avut la data ivirii incapacității temporare de muncă și ajutorul primit, la cerere;

(2) Acordarea compensației prevăzută la art. 19.7.1 nu înlătură și nu înlocuiește dreptul legal la despăgubiri al salariatului în cauză, în condițiile prevăzute de lege;

(3) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente muncă și boli profesionale, în condițiile legii, în conformitate cu art. 179 din Codul Muncii;



Art. 19.8. (1) Salariații trimiși în delegație în țară, vor beneficia de următoarele drepturi:

- a) decontarea cheltuielilor de transport și a costului cazării potrivit documentelor prezentate;
- b) diurna de deplasare, care se stabilește la o valoare de 2,5 ori mai mare decât suma stabilită pentru personalul din autoritățile și instituțiile publice și se actualizează conform prevederilor legale, acordându-se dacă deplasarea s-a efectuat la o distanță mai mare de 100 km față de locul de muncă și durata acesteia depășește 12 ore ;

(2) Cheltuielile de deplasare a doi dintre membrii aleși ai sindicatului, salariați ai unității, care se deplasează în interesul unității și la cererea sindicatului, vor fi suportate de patronat ;

(3) În cazurile prevăzute la art.19.8.1 litera b) al prezentului articol, în foaia colectivă de prezență se va înscrice « D/B » și se va preciza în subsolul paginii că a fost acordată diurnă de deplasare;

Art. 19.9. (1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani, iar în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, părintele salariat, poate beneficia de încă un an concediu fără plată;

(2) Pe perioada în care părintele salariat se află în concediul prevăzut la articolul anterior, art.19.9.1, nu i se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său, nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu contract de muncă pe durată determinată;

Art. 19.10. În caz de deces al mamei, drepturile ce i s-ar fi cuvenit pentru creșterea copilului până la 2 ani sau copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani se vor acorda tatălui, dacă are copilul în îngrijire;

Art. 19.11. În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de concediul fără plată neutilizat de mamă la data decesului, cu drepturile prevăzute la art. 19.9.1.

Art. 19.12. Persoanele care în perioadă în care sunt îndreptățite să beneficieze de concediul pentru creșterea copilului până la vârstă de 2 ani, reiau activitatea, beneficiază la cerere de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, cu drepturile salariale calculate pentru program normal de lucru, fără a-i fi afectată vechimea în muncă;

Art. 19.13. Prevederile art. 19.9.1.- 19.12. sunt aplicate numai la nașterea primului și celui de al doilea copil;



Art. 19.14. (1) Femeile au dreptul conform Constituției, la tratament egal cu bărbații, în situații egale sau comparabile;

(2) Este interzisă introducerea unor clauze discriminatorii, dacă există astfel de clauze, ele vor fi abrogate;

Art. 19.15. (1) Femeile gravide, începând din luna a V-a de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități, decât cu acordul lor;

(2) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în deplasare în alte localități decât cu acordul lor;

Art. 19.16. Societatea, cu acordul sindicatului și prin negocieri, va putea aproba plata în rate a lucrărilor efectuate salariaților și pensionarilor săi.



Capitolul 4. CONDITIILE DE MUNCĂ SI SECURITATEA MUNCII**Art. 20. Prevederi generale:**

Art. 20.1 Angajatorul va face toate eforturile necesare pentru respectarea strictă a legislației în vigoare pentru îmbunătățirea continuă a condițiilor de lucru, conform Legii nr. 319/2006;

Societatea va face eforturi pentru a asigura securitatea și sănătatea angajaților în toate aspectele care privesc muncă.

În vederea asigurării condițiilor pentru securitatea muncii și pentru a preveni accidentele de muncă și bolile profesionale, Angajatorul și Sindicatul vor depune eforturi comune;

Art. 20.2. Obligațiile angajatorului și angajatului:

Art. 20.2. (1) a) Organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă, cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor, elaborarea de norme de muncă fundamentate tehnic, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către angajați, sunt de competența exclusivă a celui care angajează;

b) În situația reorganizării activității se va ține seama de prevederile art. 19.2.(8) din prezentul contract;

(2) a) Angajatorul va asigura organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de muncă. Pe această bază se stabilesc sarcini de serviciu și răspunderi sub forma de norme de muncă, care pot fi norme de producție, de timp, de personal, însoțite de descrierea sferei de atribuții și a zonei de deservire, menite să asigure utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru;

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

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

b) În toate situațiile în care normele de muncă/deviz nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de angajator, cât și de sindicat. În caz de divergență în ceea ce privește calitatea normelor de muncă se va recurge la o expertiză tehnică stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți;



c) Reexaminarea normelor de muncă/deviz nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază negociat,

d) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă/deviz vor fi suportate de angajator, pentru prima solicitare a sindicatului;

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

(7) Părțile sunt de acord că nici o măsură privind sănătatea și securitatea în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

- a) Angajatorul va asigura pe cheltuiala sa, în cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de sănătate și la securitate în muncă. Prin Contractul Colectiv de Muncă al societății se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile și răspunderile, precum și controalele proprii, în conformitate cu dispozițiile legii nr. 319/2006, reglementările elaborate de M.M.S.S.F. și cu normele proprii. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instrucție, se include în timpul de muncă și este salarizat;
- b) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv, cu privire la riscurile pe care le presupune noul său loc de muncă și la normele privind sănătatea și securitatea în muncă, pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască și să le respecte;
- c) În cazurile în care în procesul muncii intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de sănătate și securitate în muncă, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute de alineatul precedent;
- d) La încheierea Contractului de Muncă la nivel de unitate, angajatorul și organizația sindicală, vor analiza posibilitatea încheierii unor contracte de asigurare cu instituțiile specializate, pentru personalul supus riscurilor în activitatea profesională.

(8) Angajatorul este obligat ca la angajare și pe toată perioada în care salariatul își desfășoară activitatea în unitate, să-i asigure echipamentul de protecție, în funcție de condițiile de muncă;

- a) Salariatul nu poate fi obligat să lucreze dacă nu i se asigură echipamentul de protecție corespunzător și alte drepturi specifice locului de muncă;
- b) Contravaloarea echipamentelor de protecție se suportă integral de angajator;
- c) În toate cazurile în care în afara echipamentului de protecție prevăzută de lege, angajatorul cere o anumită ținută vestimentară specială ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de angajator;
- d) În termen de 100 de zile de la înregistrarea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de ramură, angajatorul împreună cu sindicatul vor elabora normative care să cuprindă echipamentul de protecție pentru toate categoriile de salariați din ramura de Gospodărie Comunală, Locativă și transporturi Locale, precum și antidotul, alimentația de întărire a rezistenței organismului și materiale igienico-sanitare și de prim ajutor;



(9) Prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat care vor fi urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de securitate și sănătate în muncă, precum și programele de control al realizării măsurilor stabilite;

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

- asigurarea condițiilor de mediu;
- amenajare anexelor sociale a locurilor de muncă;
- diminuarea până la eliminarea treptată a emisilor poluante;

b) Măsurile concrete în sensul prevederilor literii a) se stabilesc prin Contractul Colectiv de Muncă al societății;

c) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de angajator, să nu le deterioreze, să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora;

(11) Angajatorul va organiza la angajare sau cel puțin o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care ar urma să-l ocupe sau pe care îl ocupa, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. Condițiile concrete urmează să fie stabilite la nivel de societate cu consultarea sindicatului;

- a) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale organizate potrivit prevederilor alin.11;
- b) În cazul în care dispoziții legale specifice prevăd examinări medicale la termene mai scurte determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi;
- c) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală organizată potrivit alin.12 constituie abatere disciplinară;

(12) La cererea uneia dintre părți, medicii de medicina muncii și inspectorii de muncă, vor fi consultați în vederea modificării duratei timpului de lucru și la acordarea de concedii suplimentare;

(13) Examinarea medicală a salariaților la angajare și ulterior, se face de către unitățile sanitare acreditate de Ministerul Sănătății.

(14) Părțile se obligă să asigure un regim de protecție suplimentară a muncii femeilor și a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementărilor la legislația muncii și de prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă, pe care le socotesc a fi minime;

(15) Angajatorul nu va refuza menținerea în muncă a persoanelor cu handicap în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente, handicapul neputând constitui motiv de neangajare, având în vedere aceleași condiții;



(16) În cazul recomandărilor medicale, angajatorul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și după caz, recalificarea acestora, în funcție de posibilitățile fiecărei unități, care vor fi stabilite împreună cu sindicatul;

(17) Federațiile sindicale semnatare și confederațiile la care acestea sunt afiliate, pot organiza și desfășura verificări privind respectarea normativelor, normelor și prevederilor din Contractele Colective de muncă cu privire la sănătatea și securitatea în muncă;

(18) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, în fiecare unitate cu cel puțin 50 de salariați, se va constitui un Comitet de sănătate și securitate în muncă, în conformitate cu prevederile legale;

- a) Comitetul de sănătate și securitate în muncă este constituit din reprezentanții desemnați de sindicatul reprezentativ din unitate pe de o parte și angajator sau reprezentanții săi desemnați, în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor, pe de altă parte;
- b) Reprezentanții în Comitetele de sănătate și securitate în muncă desemnați de sindicatul reprezentativ din unitate, poartă denumirea de lucrători delegați ai salariaților cu răspunderi specifice în domeniul sănătății și securității în muncă sau lucrători desemnați;
- c) Lucrătorii delegați prevăzuți la alin. 3 vor fi aleși pentru un mandat de doi ani, cu posibilitatea prelungirii. Aceștia pot fi retrași sau înlocuiți în aceleași condiții în care au fost desemnați;
- d) Dacă într-o unitate apare un sindicat reprezentativ, lucrătorii delegați în Comitetul de sănătate și securitate în muncă vor fi desemnați de acesta;
- e) Timpul de muncă afectat activității în Comitetul de sănătate și securitate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat și va fi prevăzut în Contractul Colectiv de Muncă la nivel de societate;
- f) Activitatea Comitetelelor de sănătate și securitate în muncă se va desfășura în baza reglementărilor cadru în vigoare și a regulamentelor proprii;
- g) În scopul prevenirii și diminuării nivelului stresului la locul de muncă, angajatorul împreună cu semnatarii Contractului Colectiv de Muncă, vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii la nivelul unității, a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă.

Art. 20.3. Accidente: Toate accidentele/incidentele, oricât de usoare, trebuie raportate șefului direct chiar în ziua când au avut loc, imediat, și înregistrate ca atare.

Art. 21. Angajați formați în domeniul sănătății și securității muncii:

Art. 21.1. Participarea angajaților la programul de instruire pentru securitatea muncii este obligatorie, cel puțin:

- la angajare – prin instrucțiunile generale despre sănătatea, securitatea muncii și P.S.I., conform prevederilor legale în vigoare;

- la schimbarea locului de muncă în cadrul unității;



Pagina 41/81



- la reinceperea activitatii, conform normelor in vigoare;
- periodic – prin instructaje la locul de munca sau instructaje generale, conform programelor anuale de formare specifica in domeniile sanatatii, ergonomiei, securitatii muncii si PSI;
- când un lucrător a lipsit peste 30 de zile lucrătoare.

Art. 22. Protecția sănătății;

Art. 22.1. Angajarea în cadrul companiei se poate face doar pe baza unui certificat medical care atestă că respectiva persoană este aptă să-și desfășoare munca pentru care dorește să fie angajată;

Art. 22.2. Angajații se vor supune și unor examinări medicale periodice, examenului medical la reluarea activității și examenului medical în momentul schimbării locului de muncă;

Art. 22.3. Angajatorul garantează asistența medicală în cazul urgențelor medicale, inclusiv transportul în caz de urgență sau accident;

Art. 22.4. Angajații au obligația să se supună examenelor medicale, în condițiile stabilite de lege, urmând ca medicul de medicina muncii să se pronunțe asupra aptitudinii medicale a salariaților. În situația concederii pentru necorespondență medicală, salariatul va beneficia de un preaviz de 20 de zile lucrătoare și de o compensație egală cu un salariu individual;

Art. 23. Munca și securitatea femeilor și tinerilor;

Art. 23.1. Partile convin să respecte legislația în vigoare cu privire la drepturile și securitatea femeilor și a maternității;

Art. 23.1. (1) Angajatorul este obligat să respecte drepturile prevăzute de lege pentru femeile gravide, lauze și care alăptează, cu condiția informării în scris de către angajată în cauză;

(2) Femeile au dreptul la tratament egal cu cel al bărbaților, în condiții similare sau comparabile. La angajare sau la promovare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu. Angajarea și/sau promovarea se vor face doar pe baza criteriilor care tin de aptitudini și competență;



(3) Este permisă munca femeilor pe timp de noapte, cu excepțiile menționate de legislația în vigoare. Femeile au dreptul la concedii pre-natale și post-natale, la concedii de risc maternal și concedii pentru îngrijirea copilului, conform prevederilor legale;

(4) Salariatele care alăptează pot beneficia, în timpul schimbului lor, de două pauze pentru alăptare, fiecare pauză fiind de o oră. Aceste pauze includ și timpul necesar transportului la și de la locul unde se află copilul. La cererea mamei, pauzele pentru alăptare pot fi înlocuite cu reducerea programului zilnic de lucru cu două ore / zi. În aceste cazuri, Angajatorul nu va asigura transportul salariatei;

(5) Este interzisă desfacerea relației de muncă din motive care țin în mod direct de condiția femeilor însărcinate sau lauză, care se află în concediu de risc maternal, în concediu de maternitate, de îngrijire a copilului sau de creștere a copilului. Interdicția concedierii salariatei/salariatului care se află, după caz, în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la un an sau de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap sau a salariatei/salariatului care se află în plata stimulentei de inserție se extinde cu 6 luni după revenirea definitivă a salariatei/salariatului în unitate;

(6) În cazul nașterii unui copil mort sau al decesului unui copil în primele 6 săptămâni de la naștere, concediul de maternitate se va acorda conform legislației în vigoare;

Art. 23.2. Tinerii cu vârsta de sub 18 ani vor beneficia de prevederile legale în vigoare.

Art. 24. Echipamentul individual de lucru, echipamentul individual de protecție, materialele igienico – sanitare;

Art. 24.1. La acordarea echipamentului individual de lucru și a echipamentului individual de protecție, Angajatorul va respecta următoarele condiții:

- Riscurile prezente la locurile de muncă vor fi analizate și evaluate;
- Caracteristicile pe care echipamentul individual de protecție trebuie să le aibă, conform condițiilor existente la locul de muncă, pentru a fi eficient;
- Durata folosirii echipamentului va fi stabilită de către Angajator, variind în funcție de gravitatea riscurilor, frecvența expunerii la riscuri, caracteristicile locului de muncă, ca și performanței echipamentului de lucru și de protecție;
- Echipamentul individual de protecție este acordat în mod gratuit;

Art. 24.2. Tipurile de echipament de lucru și de protecție și materialele igienico-sanitare vor fi acordate conform Anexei 3;



Capitolul 5. FORMAREA PROFESIONALĂ:**Art. 25 Formarea profesională a salariaților:**

Art. 25.1. Prin termenul de " formare profesională " partile înțeleg să desemneze orice fel de procedură prin care un salariat dobândește o calificare, precum și orice procedură prin care salariatul se specializează sau se perfecționează, obținând un certificat sau o diplomă care atestă aceste situații;

Art. 25.2. Angajatorul garantează acces periodic la formare profesională angajatului. Formarea profesională individuală este stabilită de către angajator și angajatul în cauză, ținând cont de criteriile luate în considerare în planul anual de formare profesională și de condițiile de desfășurare a activității la locul de muncă;

Art. 25.3. Formarea profesională a lucrătorilor se organizează pentru ocupații, meserii, specialități și profesii, numite la modul general - ocupații, cuprinse în « Clasificarea Ocupațiilor din România » - C.O.R., pe baza standardelor ocupaționale și a clasificărilor elaborate de Comitetele Sectoriale ;

Art. 25.4. Partile convin să acorde întregul sprijin pentru înființarea Comitetelor Sectoriale pentru Formare Profesională la nivelul ramurilor, așa cum acestea sunt stabilite de legislația în vigoare ;

Art. 25.5. Partile convin să acorde sprijin membrilor lor, pentru dezvoltarea activității Comitetelor Sectoriale, precum și pentru dezvoltarea în sistem de parteneriat, la nivelul ramurilor de activitate, a unor activități proprii de formare profesională, inclusiv prin sprijinirea proiectelor destinate atragerii de fonduri necesare ;

Art. 25.6. Planul de formare profesională convenit între părți va face parte din Contractul Colectiv de Muncă al societății, anexa nr. 5, din momentul elaborării acestuia la sfârșitul fiecărui an, pentru anul următor de activitate și i se pot aduce modificări pe parcursul anului în funcție de situațiile concrete care pot apărea.

Art. 25.7. Necesitățile de formare profesională, numărul de participanți, căile de realizare vor fi stabilite prin Planul Anual de Formare Profesională. Acesta va fi elaborat în baza propunerilor făcute de către șefii compartimentelor/coordonatorii succursalelor, pentru personalul din subordine și va conține denumirea cursului, numele salariatului propus pentru instruire. Propunerile vor conține și cursurile obligatorii pe care trebuie să le urmeze salariații, conform



legislației în vigoare (ex. cursuri igienă);

Art. 25.8. Orice propuneri în afara Planului anual de instruire, aprobat, vor fi incluse în acesta doar dacă sunt justificate de către cel care le inițiază. În funcție de posibilitățile financiare ale societății, cu aprobarea directorului general ;

Art. 25.9. Nerealizarea Planului anual de formare profesională, anexă nr. 5 din prezentul contract, pentru motive care țin de furnizorii de pregătire profesională (ex. amânarea începerii cursurilor etc.) nu constituie încălcare a prevederilor prezentului contract.

Art. 25.10. (1) La încheierea Contractelor Colective de Muncă la nivel de unități, pentru partea privind formarea profesională se va ține seama cel puțin de următoarele:

- a. identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către sindicat și angajator; cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de către unități;
- b. sindicatul va participa, prin împuterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;
- c. în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta salariații cu cel puțin 2 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;
- d. în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, angajatorul va analiza cererea, rămânând la aprecierea angajatorului dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului;

(2) Programele adoptate conform alin. 1 vor fi aduse la cunoștința tuturor salariaților în termen de 3 zile de la adoptare, prin afișare în interiorul unității, în locuri adecvate și ușor accesibile pentru angajați.

(3) La stabilirea programelor de formare profesională, angajatorii și reprezentanții salariaților vor adopta măsurile necesare pentru încurajarea și înlesnirea participării femeilor la acestea.

(4) 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;

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



- b) În condițiile în care pe perioada cursurilor, stagiilor de formare profesională, seminariilor etc. masa nu este inclusă fiind în mod expres evidențiată în invitație, salariatul va beneficia de diurnă de deplasare;
- c) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat;
- d) Salariații care au participat la cursuri și au obținut un document de absolvire (diplomă, adeverință etc.), au obligația să depună la departamentul Resurse Umane copia acestuia, în termen de maxim 5 zile de la eliberarea lui;

(5) Salariatul care a beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională mai mare de 10 de zile cu scoaterea integrală din activitate, nu poate avea inițiativa încetării Contractului Individual de Muncă o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională;

- a) salariații care întrerup stagiul de formare profesională sau nu promovează cursul sau stagiul de pregătire în condițiile stabilite de formator, din vina lor, vor rambursa cheltuielile efectuate de unitate;
- b) nerespectarea de către salariat a prevederilor literei a), îl obligă să suporte toate cheltuielile ocazionale de pregătirea sa profesională, proporțional cu timpul nelucrat din perioada convenită prin actul adițional la contractul individual de muncă;
- c) obligația prevăzută la literele a) și b) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătura cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv;
- d) cheltuielile ocazionale de pregătirea profesională suportate de către societate includ costul cursului, cheltuielile de deplasare și cele de cazare - masă, după caz;

(6) În cazul în care salariatul are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul semnat din care face parte solicitantul;

(7) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat, în termen de 15 zile de la data primirii solicitării. Totodată va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta o parte din costul ocazional de aceasta;

(8) În cazul participării la cursuri și stagii de formare profesională care presupun discontinuitatea parțială a activității, se poate încheia un act adițional la contractul individual de muncă dintre angajat și angajator în care se vor menționa durata obligației care îi revine angajatului de a lucra pentru angajatorul care a plătit costurile ocazionale de cursuri, și alte aspecte legate de obligațiile angajatului după formarea profesională;



(9) Refuzul angajatului de a participa la stagii de formare profesionala in vederea indeplinirii sarcinilor de serviciu si a criteriilor de performanta cerute de postul si/sau treapta salariala ocupata in conformitate cu cerintele postului pe care il ocupa constituie abatere disciplinara grava;

(10) Orice alt aspect care tine de formarea profesionala, va face parte din instructiunile interne de lucru;

Art 26. Organizarea muncii;

Art. 26.1. (1) Organizarea de baza a societatii este o structura matriceala; numarul de posturi, denumirea posturilor, cerintele, sarcinile si responsabilitatile specifice fiecarei fise de post, modul de supraveghere a indeplinirii sarcinilor de serviciu, sunt responsabilitatea Angajatorului;

(2) Organizarea muncii va face obiectul regulilor stabilite in Regulamentul Intern si in instructiunile interne de lucru, ce sunt elaborate conform Sistemul de Management al Calitatii;



Capitolul 8. SALARIZAREA SI ALTE DREPTURI BANESTI

Art. 27. Salarizarea

Art. 27.1. Pentru munca prestată, în condițiile prevăzute în Contractul Individual de Munca, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani convenit la încheierea Contractului Individual de Muncă;

Art. 27.2. Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizatiile, sporurile, precum și alte adaosuri și este confidențial;

Art. 27.3. Acordarea unui număr de tichete de masă egal cu numărul zilelor lucrătoare din luna pentru care se face distribuția, până pe data de 10 a lunii, pentru luna anterioară, conform pontajului lunar;

Art. 27.3. (1) Nu se consideră zile lucrate, perioadele în care salariații:

- a. își efectuează concediul de odihnă;
- b. beneficiază de zile libere plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite, precum și zile festive și de sărbătoare legală, sau alte zile libere prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă;
- c. sunt delegați sau detașați în afara localității în care își au locul permanent de muncă și primesc indemnizație zilnică sau lunară de delegare sau de detașare;
- d. se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- e. urmează cursuri de formare profesională, sau efectuează deplasări în scop sindical, cu scoatere din producție;
- f. au contractul individual de muncă suspendat;
- g. sunt în oricare din următoarele situații – absenți nemotivat de la locul de muncă, învoiați fără plată mai mult de 2 ore/zi.

(2) Numărul tichetelor de masă pentru salariații angajați cu Contract Individual de Muncă, cu timp parțial, va fi proporțional cu timpul de muncă efectiv lucrat, raportat la programul normal de lucru, cu respectarea prevederilor alineatului 2 al prezentului articol. La fracțiuni mai mari sau cel puțin egale cu 5, se va întregi la un tichet;

Art. 27.4. Salariul de baza minim convenit pe unitate este corespunzător nivelului 1 din Nomenclatorul de Funcții, anexa nr. 2 la prezentul contract;

Art. 27.5. Angajatorul și salariații care dețin gestune de orice fel, vor încheia contracte de constituirea garanției materiale;

- Pentru constituirea garanției materiale, ierarhicii superiori ai salariaților



căroră li se va încredința gestiune, vor înștiința în scris departamentul Resurse Umane, înainte de preluarea gestiunii;

- Se exceptează de la alineatul 2, posturile de "magaziner" pentru care se vor încheia contracte de constituirea garanției materiale, fără înștiințare;
- Garanția în numerar va fi de trei salarii tarifare lunare, neputând-se depăși această limită;
- După caz, Direcția Economică va aduce în scris la cunoștința Departamentului Resurse Umane, situațiile în care garanția depășește valoarea bunurilor încredințate,

Art. 27.6. Reținerile din salariu nu vor fi autorizate decât în condițiile și limitele prevăzute de lege.

În cazul în care se constată generarea de prejudicii de către salariat, acestea vor fi recuperate de la cel vinovat, potrivit prevederilor legale. Paguba se restituie direct la casieria societății, în rată sau integral, pentru sumele respective eliberându-se chitanță. Paguba se recuperează la valoarea reală, prin actualizare cu inflația.

Art. 27.7. (1) Forma de organizare a muncii și de salarizare, care se aplică în societate, este în regie;

(2) Salariile sunt stabilite valoric pentru o normă întreagă, cu un program normal de lucru de 8 ore/zi, timp de 5 zile pe săptămână, indiferent de repartizarea programului de lucru;

(3) Remuneratia Coordonatorilor de Sucursale se va acorda în functie de gradul de indeplinire al Indicatorilor de Performanta, coroborati cu Planul de Administrare si Management al Conducerii Executive;

(4) Coordonatorii de Sucursale vor incasa venitul salarial de baza in functie de realizari (procentual, in functie de indeplinirea indicatorilor de performanta);

Art. 27.8. (1) Pentru activitatea unde munca se desfășoară în schimburi de 12 cu 24 de ore, timpul de lucru va putea fi prelungit peste 8 ore pe zi, dar cu o medie săptămânală ce nu poate fi mai mare de 48 de ore pe săptămână, calculată pe o perioadă de 4 (patru) luni.

(2) Munca desfășurată în aceste condiții, este considerată „muncă în regim normal de lucru” și salariile de bază nu sunt influențate de numărul zilelor lucrătoare din luna pentru care se efectuează plata, ele având aceeași valoare lunară;

Art. 27.9. (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia;

(2) În cazul imposibilității compensării prin ore libere, în termenul prevăzut în prezentul contract, plata muncii suplimentare se va face prin adăugarea la salariu a unui spor de 100%, corespunzător duratei acesteia, numai în baza unui referat întocmit de Superiorul



ierarhic, avizat de Directorul de Resort și aprobat de Directorul General, care va conține un tabel nominal, din care să reiasă, numărul orelor efectuate în luna curentă și în ultimele 2 luni anterioare acestuia;

Art. 27.10. (1) Creșterile salariale vor fi renegociate la sfârșitul fiecărui an, pentru anul următor și se vor introduce în Bugetul de Venituri și Cheltuieli;

(2) Negocierea individuală a salariilor angajaților se va face în mod obligatoriu împreună cu Coordonatorul Sucursalei/Șefului de compartiment și superiorul ierarhic al salariatului, acesta putând fi asistat la cerere de către un reprezentant al sindicatului din care salariatul face parte;

Art. 27.11. (1) Sporurile ce se acordă în condițiile prezentului Contract Colectiv de Muncă, se vor aplica la salariul de bază negociat, indiferent de forma de organizare a muncii.

- a) pentru condiții peribile.....15% se acordă personalului încadrat în post de canalagiu și șofer care lucrează pe vidanță, nominalizarea acestuia se va face de către coordonatorul sucursalei;
- b) spor condiții izolare.....10%
- c) pentru orele suplimentare și pentru orele lucrate în zilele de sărbători legale.....100%
- d) pentru titlul științific, în domeniul în care își exercită profesia.....până la 15%
- e) pentru lucrul în timpul nopții.....25%
- f) spor pentru lucrul în zilele de weekend (sâmbăta și Duminica).....25%;
- g) acordat salariaților care lucrează cu program inegal, conform foilor colective de prezență
- h) pentru consemnarea la domiciliu în zilele de sărbătoare legală și repaus săptămânal, pentru lucrări în caz de urgențe, pentru zilele de consemn.....20%;
- i) spor de vechime:

• 0-3 ani.....0%	• 10-15 ani.....15%
• 3-5 ani.....5%	• 15-20 ani.....20%
• 5-10 ani.....10%	• peste 20 ani.....25%
- j) o sumă fixă în valoare de 50 de lei pe lună, pentru toți salariații care lucrează în cadrul stațiilor de epurare și laboratoarelor acestora, conform Contractelor Individuale de Muncă. Nu beneficiază de această sumă salariații care, cu acceptul lor scris (responsabilitate - coordonator sucursală), înlocuiesc temporar angajații din stațiile de epurare, pe perioada concediului de odihnă sau suspendării CIM al acestora și nici salariații încadrați ca și canalagii, dacă își desfășoară activitatea în stațiile de epurare;
- k) pentru condiții vătămătoare.....10%



(2) Sporul prevăzut pentru ore suplimentare, se va acorda în baza referatului justificativ cu indicarea numărului de ore prestate și a lucrării efectuate. Drepturile bănești, pentru munca suplimentar depusă în zilele de sărbătoare legală, vor fi compuse din:

- suma cuvenită pentru timpul efectiv lucrat, ca oră regie.....100%
- spor corespunzător pentru timpul de muncă efectiv lucrat în ziua de sărbătoare legală.....100%

(3) Sporul prevăzut la litera c), referitor la sărbătoarea legală nu va fi cumulat cu cel prevăzut la litera f), atunci când sărbătoarea legală coincide cu zilele de sâmbătă și Duminică;

(4) În cursul unei zile de sărbătoare legală, se va acorda sporul corespunzător pentru timpul efectiv lucrat în ziua de sărbătoare legală, pentru orele în care salariatul a fost solicitat la remedierea unei avarii apărute, la restul orelor din ziua respectivă aplicându-se sporul prevăzut la litera h), foile colective de prezență evidențind separat orele astfel lucrate. Răspunderea pentru aceste înscriri aparținând Coordonatorului de Sucursală, cu respectarea prevederilor alin.2.;

(5) Sporul de vechime recalculat la cererea salariatului, se va acorda odată cu drepturile salariale ale lunii următoare celei în care au fost depuse documentele justificative;

Art. 27.12.(1) Acordarea unui ajutor cu ocazia Sărbătorilor de Paște și de Crăciun, în sumă netă de 500 lei, tuturor salariaților cu Contract Individual de Muncă activ la data plății ajutorului;

(2) Acordarea de cadouri cu ocazia zilei de 8 Martie, angajaților societății cu Contract Individual de Muncă activ cu societatea la data plății;

(3) Cuantumul ajutoarelor și cadourilor prevăzute la alineatele precedente, va fi negociat cu sindicatul, în funcție de situația economică a societății, cu ocazia fiecărui eveniment menționat. Sumele aferente vor fi prevăzute în Bugetul de Venituri și Cheltuieli;

(4) Forma de acordare (obiecte, bani sau fichete) va fi stabilită prin protocol încheiat între angajator și sindicat, cu ocazia fiecărui eveniment;

(5) Sunt exceptate de la acordarea ajutoarelor oferite de angajator, categoriile de salariați care se încadrează în următoarele criterii:

- a) au contract individual de muncă încheiat cu societatea de mai puțin de 3 luni calendaristice până la data de 01 a lunii în care are loc evenimentul;
- b) au absentat nemotivat în perioada cuprinsă între două evenimente pentru care au fost acordate ajutoare de către angajator;
- c) au fost sancționați disciplinar, în afara avertismentului scris, în perioada cuprinsă între două evenimente pentru care au fost acordate ajutoare de către angajator, după caz, prin decizia directorului general, în funcție de fapta săvârșită;



d) s-a inițiat cercetarea disciplinară pentru fapte constând în consum alcool, lovire, jignire, înșelăciune, în perioada cuprinsă între două evenimente pentru care au fost acordate ajutoare de către angajator;

(6) Prin perioadă cuprinsă între două evenimente pentru care au fost acordate ajutoare de către angajator, se înțelege perioada cuprinsă între prima zi a lunii în care a avut loc evenimentul anterior și ultima zi a lunii anterioare evenimentului, pentru care se acordă ajutorul;

Cuantumul ajutorului, pentru salariații care în perioada cuprinsă între două evenimente au avut contractul individual de muncă suspendat pentru o perioadă de cel puțin 60 de zile, va fi proporțional, cu perioada lucrată, cu excepția suspendării pentru incapacitate temporară de muncă;

Salariații cu contract individual de muncă încheiat cu timp de muncă parțial, vor beneficia de un ajutor în cuantum proporțional cu fracțiunea de normă;

Dacă se constată nevinovăția salariatului (vezi litera d), ajutorul se va acorda acestuia retroactiv, cu respectarea protocolului încheiat;

Art. 27.13.(1) În cazul în care societatea are rezultate financiare pozitive, se pot acorda Prime de Merit în limita unui fond de premiere constituit conform legii, cu încadrarea în fondul aprobat anual prin buget, pentru stimularea salariaților, la propunerea scrisă a Șefilor ierarhici;

(2) Propunerile vor fi discutate de către Directorul General și Sindicatul semnatar, urmând a fi acordate numai cu aprobarea Directorului General;

Art. 27.14. Sporul de vechime se calculează la salariul de bază lunar brut, în funcție de vechimea în muncă și se acordă începând cu data de 1 (unu) a lunii următoare, celei în care sunt îndeplinite condițiile.

Art. 27.15.(1) Angajatorul se obligă să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce le revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit;

(2) În situația în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, total sau parțial, condițiile necesare exercitării sarcinilor de serviciu, acesta este obligat să plătească salariaților, salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt, iar salariatul a stat la dispoziția unității;

(3) În cazurile excepționale, când din motive tehnice sau alte motive, activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 80% din salariul de bază individual avut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor rămânând în tot acest timp la dispoziția unității. Prin discuții la nivelul unității, se va negocia concret modul de a rămâne la dispoziția acesteia. În așteptarea reluării activității, sau de a rămâne la domiciliu, de unde vor putea fi convocați de

unitate;



(4) În cazurile prevăzute la alin. 3, salariații beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situații;

Art. 27.16.(1) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale societății, dar în cazuri excepționale, pentru plăți restante către furnizori, de comun acord, conducerea/sindicat, se vor putea amâna cu cel mult 3 zile calendaristice;

(2) În caz de faliment sau lichidare judiciară a societății, salariații au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, urmând să fie plătite integral înaintea oricăror alte creanțe.

Art. 27.17.(1) Plata salariilor se face periodic, în doua tranșe:

- prima tranșă, de regulă, în cuantumul de 33% din salariul de bază lunar, sub titlu de avans, pe data de 30 a fiecărei luni;
- a doua tranșă, sub titlu de lichidare, pe data de 15 a fiecărei luni;

(2) Avansul acordat salariaților, care în decursul lunii pentru care se face plata au beneficiat de concediu fără plată sau au avut absențe nemotivate, va fi afectat corespunzător;

(3) Avansul acordat salariaților, care în cursul lunii pentru care se face plata, figurează și în concediu medical, va fi afectat corespunzător, indemnizația de concediu medical urmând a fi plătită la data lichidării;

(4) Plata tuturor drepturilor salariale calculate la încetarea Contractului Individual de Muncă unui salariat, vor fi achitate odată cu prima tranșă a salariilor, care se va efectua după această dată;

(4)¹ Se va acorda plata orelor efectuate în cursul zilei până în momentul luării la cunoștință asupra deciziei de pensionare, pentru salariații aflați în această situație;

(5) Plata salariului se poate efectua și prin virament de cont bancar ;

Art. 27.18.(1) Virarea din fondurile unității a sumei de 100 lei lunar cu titlu de contribuție la fondul de pensie facultativă, plătită în scopul personal al salariatului ;

(2) Suma va fi acordată tuturor salariaților cu contract individual de muncă, în luna plății, care și-au dat acceptul de a le fi transmise datele cu caracter personal către societatea Allianz Tîrlac Pensii Private și care au încheiat acte individuale de aderare cu aceasta ;

(3) Condiții de acordare :

- a) salariații care au fost sancționați disciplinar, nu vor beneficia de plata contribuției, pentru o perioadă de trei luni ;
- b) plata contribuției se va menține și pe durata suspendării contractului individual de muncă pentru incapacitate temporară de muncă, concediu maternal, concediu



creștere copil și concediu pentru îngrijirea copilului bolnav.

Art. 27.19. Societatea va ține o evidență, în care se va menționa activitatea desfășurată în baza Contractului Individual de Muncă și drepturile de care salariații au beneficiat, urmând să le elibereze dovezi despre acestea, la solicitare.

Art. 27.20. Procentul de creștere al salariilor negociate prin C.C.M. la nivel de unitate, se include în tariful serviciului prestat.

Art. 28. Plata

Plata se face conform timpului efectiv lucrat și a îndeplinirii sarcinilor de serviciu. Salariile sunt exprimate și plătite în moneda națională.

Art. 29. Confidențialitate

Salariul este confidențial și orice încălcare a acestei prevederi va fi considerată abatere disciplinară și poate duce la desfacerea imediată a contractului de muncă.

Art. 30. Fluctuații în activitate:

Art. 30.1. Angajatorul trebuie să asigure condițiile necesare pentru ca angajații să-și îndeplinească sarcinile pe care trebuie să le efectueze în timpul programului zilnic de lucru.

Art. 31. Tichete de masă:

31. 1. Tichetele de masă se acordă, în funcție de rezultatele economico-financiare ale societății, în conformitate cu dispozițiile legale;

31.2. Angajații beneficiază de o alocație individuală de hrană sub forma de tichete de masă pentru zilele lucrate, conform legii. Valoarea tichetului de masă se stabilește de angajator, după consultarea Sindicatului, ori de câte ori situația o impune;

31. 3. Nu se acordă tichete de masă pentru zilele în care angajatul se afla într-una din următoarele situații: concediu de odihnă, incapacitate temporară de muncă, concedii fără plată, învoiri mai mari de 4 ore, zile libere plătite, delegație, detasare, donare de sânge, somaj tehnic, absențe și orice alt caz prevăzut de lege.



Capitolul 7. ALTE PREVEDERI IN LEGATURA CU DREPTURILE SI OBLIGATIILE PARTILOR

Art. 32.1. Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele, libertatea de opinie;

Art. 32.2. Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale și reprezentanții salariaților din societate;

Art. 33.1. Consiliul de Administrație are obligația de a invita reprezentantul organizației sindicale semnatară a prezentului contract, să participe la ședințele sale. Participarea acestora are statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot. Opiniile reprezentanților sindicali vor fi consemnate în procesul verbal de ședință;

Art. 33.2. Încunoștințarea reprezentanților sindicali se va face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință, li se va comunica ordinea de zi și vor avea acces la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale, puse în discuție;

Art. 34. Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la articolul precedent, angajatorul va pune la dispoziția Sindicatului ori va asigura acestora accesul la informațiile și documentele necesare, în conformitate cu prevederile art. 130 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter;

Art. 35. Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatului, precum și persoanelor care au deținut o asemenea funcție timp de doi ani de la încetarea mandatului, nu li se poate modifica sau desface contractul de muncă pentru motive neimputabile lor;

Art. 36.1. Reprezentanți aleși ai organizațiilor sindicale cu personalitate juridică (președinte/lider), care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu până la 5 zile plătite pentru activități sindicale, fără a li se diminua drepturile salariale care li s-ar fi convenit în condiții normale;

Art. 36.2. Pentru ceilalți membri aleși în conducerea organizației sindicale (lideri de nucleu), reducerea programului lunar de lucru este de 1 zi plătită, pentru activități sindicale.

Art. 37.1. Pentru ca reprezentanții Sindicali să-și poată îndeplini competent și eficient atribuțiile aferente funcțiilor deținute, aceștia vor beneficia de facilități prin suportarea de către angajator



a cheltuielilor necesare participării la acțiuni comune cum ar fi: cursuri de formare sindicală, seminarii, conferințe și congrese naționale și internaționale organizate de către sindicate ori alte instituții neguvernamentale. Numărul de participanți cât și alte condiții privind participarea se vor stabili prin acordul celor două părți.

Art. 37.2. Reprezentanții Sindicali care sunt/nu sunt salariați ai unității, vor avea acces la toate locurile de muncă pentru a-și îndeplini sarcinile, cu înștiințarea reprezentantului angajatorului.

Art. 38.1. Este interzis unităților și instituțiilor să desfacă din inițiativa lor Contractul Individual de Muncă al salariaților, pentru motive care privesc activitatea sindicală;

Art. 38.2. Schimbarea locului de muncă al liderului de sindicat pe perioada mandatului se poate face numai cu consimțământul acestuia.

Art. 39. Angajatorul nu va angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

Art. 40. Angajatorul și sindicatul își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Art. 41.1. Regulamentul intern al societății și modificările apărute ulterior, vor fi aduse la cunoștință, astfel:

- a) pentru salariații aflați în activitate - de către coordonatori/șefi sector în cazul sucursalelor/sector Construcții și de către șefii de compartimente, pentru sediul societății;
- b) pentru salariații nou angajați - de către superiorii ierarhici ai acestora, la data începerii activității;

Art. 41.2. Certificarea prelucrării Regulamentului intern și a modificărilor apărute se va face pe bază de semnătură, în tabel nominal care va fi păstrat la coordonatorii sucursalelor și centralizat pentru toate compartimentele de la sediul societății și subordonații direcți ai directorului general, la DRU;

Art. 41.3. Regulamentul intern va fi afișat la sediul fiecărei sucursale/sediul societății, prin afișare înțelegându-se expunerea la loc vizibil;



Art. 42.1. Sindicatul semnatar recunoaște dreptul angajatorului de a stabili în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii unității sau instituției, de a stabili normele de disciplină a muncii, cu consultarea organizațiilor sindicale, precum și cele de disciplină tehnologică;

Art. 42.2. Angajatorul și sindicatul se recunosc ca parteneri sociali permanenți;

Art. 42.3. Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unitate, cu respectarea prevederilor legii, ale Contractului Colectiv de Muncă, ale Regulamentului Intern, precum și ale drepturilor și intereselor salariaților și membrilor de sindicat;

Art. 42.4. Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate, vor fi stabilite proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege;

Art. 42.5. Definiția hărțuirii este cea reglementată de lege;

Art. 42.6. Plângerile salariaților în justiție nu pot constitui motiv de desfacere a Contractului individual de Muncă;

Art. 42.7. În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor Contractului Colectiv de Muncă, angajatorul și sindicatul vor încerca soluționarea acestora mai întâi în Comisiile paritare la nivel de unitate, iar pentru rezolvarea problemelor rămase în divergență se vor putea adresa Comisiei paritare la nivel de ramură;

Art. 43. La cererea organizației sindicale se va reține pe statul lunar de plată cotizația de sindicat, cererea va fi însoțită de lista membrilor de sindicat și semnătura acestora de acceptare a reținerii în acest scop, urmând a fi actualizată și/sau completată ori de câte ori este nevoie.

Art. 44.1. Pentru rezolvarea conflictelor individuale de muncă dintre salariați, angajatori și salariați, precum și a reclamațiilor și sesizărilor, părțile convin ca în primul rând să acționeze pentru concilierea lor în cadrul unității;



Art. 44.2. În acest scop, la nivelul unității se va constitui o Comisie de conciliere, formată din reprezentanți ai sindicatului și angajatorului, ce va funcționa pe baza unui regulament propriu;

Art. 44.3. În caz de nesoluționare se va urma calea legală;

Art. 44.4. În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, sindicatul și conducerea unității au obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul unității și să asigure 100% din funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor, ori ar putea cauza pagube, în conformitate cu prevederile legale în vigoare;



Capitolul 8: DISPOZITII FINALE:

Art. 45.1. Drepturile prevazute in Contractul Individual de Munca nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin Contractul Colectiv de Munca;

Art. 45.2. La modificarea prevederilor Contractului colectiv de muncă la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă și de canalizare se va renegocia grila de salarizare, în funcție de situația financiară a unității;

Art. 46. Pe parcursul perioadei de valabilitate a Contractului colectiv de muncă, părțile pot încheia acte adiționale cu modificări rezultate din contractul colectiv de muncă la nivel superior, dacă acesta suferă modificări ca urmare a prevederilor Codului muncii modificat prin asumarea răspunderii Guvernului și dacă acestea o impun.

Art. 47. Prevederile Contractelor Individuale de Muncă existente la data intrării în vigoare a Contractului Colectiv de Muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestuia din urmă.

Art. 48. Modificarea, suspendarea, încetarea sau adăugarea unor clauze la prezentul contract, se vor realiza prin încheierea unor Acte adiționale, prin negociere, cu respectarea procedurii de înregistrare la Inspectoratul Teritorial de Muncă PRAHOVA;

Art. 49. Anexele 1 – 5 fac parte integrantă din prezentul contract;

Art. 50. Toate înțelegerile încheiate sub formă de protocol între angajator și sindicate, până la data încheierii prezentului contract, rămân în vigoare.

Art. 51. Prezentul contract se aduce la cunoștința salariaților membri de sindicat, prin grija acestuia.

Departamentul Resurse Umane va aduce la cunoștință prin notă internă tuturor direcțiilor, compartimentelor subordonate direct directorului general și reprezentantului salariaților, posibilitatea consultării contractului aplicabil, în vederea prelucrării acestuia salariaților din subordine, pe fiecare palier ierarhic.

Salariații care nu au calitatea de membri sindicali pot consulta prezentul contract la secretariatul general al societății unde se depune o copie prin grija departamentului Resurse Umane.



Pagina 59/81

HIDROPRAHOVA SA



Art. 52. Prevederile prezentului Contract Colectiv de Munca își vor produce efectele de la data înregistrării la I.T.M. PRAHOVA.

Art. 53 Prezentul contract va fi semnat pe fiecare pagină de către reprezentantul legal al societății și liderul de sindicat, cu excepția ultimei pagini pe care vor semna toți membri comisiilor de negociere ale părților contractante, toate paginile vor purta ștampila societății și ștampila sindicatului.

Art. 54. Anexe

Anexele la Contractul Colectiv de Munca fac parte din acesta.

Angajator

Director General - ing. Dorin Ilan LEȚEA

Director Economic - ec. Maria Argentina ION

Director Exploatare - ing. Ionut DUMITRESCU

Sef Departament Resurse Umane - ec. Iulia APOSTOL

Secretar Sedinta - jr. Beatrix VIRTEJARU

Prim-Vicepresedinte al Federatiei Sindicatelor din Apa si Servicii Aqua-Fed Romania

Presedinte Sindicat Apa Canal - Georgian OPREA

Reprezentantii alesi ai salariatilor

Paul CAPATOIU

Stefan BRASOVEANU

Nicoleta NICULAE

Avizat, Consilier Juridic - jr. Constantin Viorel VOICU

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

A. Părțile contractului

Angajator – S.C. HIDRO PRAHOVA S.A., cu sediul în Ploiești, str. Logofat Tautu, nr. 5, înregistrată la Registrul Comerțului sub nr. J29/2095/07.10.2004, cod fiscal R16826034, telefon 0244/529474 reprezentată legal prin în calitate de Director General,

și

salariatul/salariața – dl/dna domiciliat în Str. nr. bl. sc. et. ap. Jud., posesor a C.I. seria ... nr. eliberată de la data de CNP am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: prestarea muncii conform fișei postului

C. Durata contractului:

- a) nedeterminată, salariatul/(a) urmând să înceapă activitatea la data de
- b) determinată de _ _ (_ _) luni, pe perioada cuprinsă între data de _ _ și data de _ _ (inclusiv);

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la din cadrul

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

E. Felul muncii

Funcția/meseria cod C.O.R. conform Clasificării ocupațiilor din România.

F. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă, cu excepția microîntreprinderilor cu până la 9 salariați, definite la art. 4 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, cu modificările și completările ulterioare, care vor completa o scurtă caracterizare/descriere a activității desfășurate.

F1 Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului :

I. Funcții de conducere și coordonare

Conform indicatorilor de performanță stabiliți prin anexă la fișa postului

Sau

II. Funcții de conducere și coordonare

- | | |
|---|--|
| a. calitatea lucrărilor executate | d. inițiativă/creativitate |
| b. executarea în termen a lucrărilor curente și a celor repartizate | e. integritate |
| c. complexitatea lucrărilor executate echipei | f. capacitatea de planificare a acțiunilor |

sau

III. Funcții de execuție

- a. calitatea lucrărilor executate

d. inițiativă/creativitate



- b. executarea în termen a lucrărilor curente și a celor repartizate
 c. complexitatea lucrărilor executate muncii
 e. Spirit de echipă
 f. respectarea normelor de disciplină a

G. Condiții de muncă

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr.31/1991.
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii

1. O normă întreagă, durata timpului de muncă fiind de ore/zi, ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează : ore zi / inegal.

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

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

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează : (ore zi/ ore noapte).

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

3. 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.

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (conform CCM din anul acordării)

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de zile, prevăzut de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil

J. Salarizarea

1. Salariul de baza lunar brut este de lei - în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă)

2. Alte elemente constitutive :

a) sporul :

..... %

..... %

..... %

b) indemnizații %

b¹) prestații suplimentare în bani.....

b²) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură

c) alte adeosuri

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii.

4. Datele la care se plătește salariul sunt 15 și 30 ale lunii.

K. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

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



L. Alte clauze :

- a) perioada de probă este de zile calendaristice / lucrătoare;
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr.53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă ;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr.53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă ;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute de art. 18 alin1 din Legea nr. 53/2003- Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă ;
- e) alte clauze.

M. 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 muncă;
- f) dreptul la formare profesională, în condițiile actelor adiționale;
- g) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

2. Salariatul îi revin, în principal, următoarele obligații :

- a) obligația de a realiza norma de munca sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului ;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii ;
- c) obligația de fidelitate 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 secretul de serviciu ;
- f) alte obligații prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil ;
- g) obligația de a-și asuma obiectivele de performanță individuale stabilite de angajator.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi :

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu ;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern ;
- d) să stabilească obiectivele de performanță individuală a salariatului.

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității ;
- b) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege ;
- c) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c*1) să informeze angajatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat;
- d) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă ;
- e) să elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, meserie și specialitate,
- f) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului ;

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr.53/2003 - Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/ramurii/național, înregistrat sub nr. 204/13.12.2018 la Inspectoratul Teritorial de Muncă PRAHOVA.

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

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

- O. **Conflictele** în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului Contract Individual de Muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Prin semnarea prezentului contract, îmi exprim acordul privind culegerea, introducerea, stocarea, prelucrarea, editarea, și transmiterea datelor mele cu caracter personal în legătura cu încheierea, executarea, încetarea contractului individual de muncă, precum și pentru îndeplinirea tuturor obligațiilor legale care decurg din acesta. Da Nu

Angajator,

Salariat,

HIDRO PRAHOVA S.A.

Reprezentant legal,

Director General,

.....

Am luat cunoștință de:

- prevederile Contractului Colectiv de Muncă
- prevederile Regulamentului Intern

Sef Departament Resurse Umane,

.....

Am fost informat asupra clauzelor prezentului contract, anterior semnării acestuia.

Am primit un exemplar al :

- contractului individual de muncă
- fișei postului

Salariat,

.....

Data

Pe data de prezentul contract încetează în temeiul Art din Legea nr.53/2003 - Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,

.....



fila. 2 la CIM nr. _____



NOMENCLATORUL de FUNCȚII

Cod C.O.R.	Funcțiile Hidro Prahova asimilate C.O.R.	Funcția C.O.R.
------------	--	----------------

A - MUNCITORI

NIVELUL 1- Muncitori necalificați

962401	canalașiu	vidanșor
962303	cititor contor	Încasator și cititor contoare de energie electrică, gaze și apă
911201	femeie de serviciu	femeie de serviciu
931203	muncitor necalificat	muncitor necalificat în întreținerea de drumuri, șosele

NIVELUL 2 – Muncitori calificați

741307	electrician	electrician de întreținere și reparații
742214	electromecanic	electromecanic stații pompare apă-canal
818202	fochist	fochist la mașini cu abur
al calificării	instalator	instalator
311101	laborant	laborant chimist
721410	lăcătuș mecanic/mecanic/asimilat	lăcătuș mecanic
722317	mașinist instalații alimentare apă	mașinist instalații alimentare apă
313202	operator hidraulic în alimentările cu apă	operator hidraulic în alimentările cu apă
818902	operator la tratarea și epurarea apelor uzate	operator la tratarea și epurarea apelor uzate
834201	mașinist la mașini pentru terasamente	mașinist la mașini pentru terasamente
721208	sudor	sudor
722413	strungar	strungar universal
832201	șofer	șofer de autoturisme și autocamioane
833201	șofer vidanșă	șofer autocamion/mașini de mare tonaj
814208	operator sudură țevi PEHD	operator sudare țevi și fittinguri din polietilenă de înaltă densitate de tip PEHD
834101	tractorist	tractorist
711203	zidar	zidar pietrar
713102	zugrav	zugrav
al calificării/profesiei	șef echipă intervenție/șef punct lucru	



al calificării/profesiei	șef echipă intervenție/șef punct lucru	-
al calificării	șef stație- apă, pompe, tratare, epurare, șef Uzină apă	-

B – Funcții execuție

NIVELUL 3 – Personal administrativ și de peccalitate

333101	agent achiziții/asistent achiziții	agent contractări și achiziții
333907	agent servicii client	agent servicii client
331302	contabil	contabil
432201	dispecer	dispecer
411001	funcționar administrativ	funcționar administrativ
333304	inspector resurse umane	inspector/referent resurse umane
325723	inspector în domeniul securității și sănătății în muncă	inspector în domeniul securității și sănătății în muncă
331309	referent	referent
432102	magaziner	magaziner
413201	operator facturare	operator introducere, validare și operare date
432204	programator producție stații	programator producție stații
412001	secretară	secretară
515303	administrator imobil	administrator imobile
832201	șofer (la autoturisme direcții)	șofer autoturisme și autocamioane

NIVELUL 4 – Personal tehnic

al profilului	tehnician/tehnician electrician	tehnician
---------------	---------------------------------	-----------------

NIVELUL 5 – Maștri

al profilului	maistru	maistru
---------------	---------	---------------

NIVELUL 6 – Personal cu studii superioare

243216	analist servicii client	analist servicii client
243217	asistent director general, asistent director	asistent director
241105	auditor intern	auditor intern
213114	biolog	biolog
325710	responsabil de mediu	responsabil de mediu
211301	chimist	chimist
243201	responsabil comunicare si relatii publice	specialist în relatii publice
214134	consultant sistem calitate	consultant sistem calitate
214946	expert achiziții publice	expert achiziții publice



242231	responsabil cu protecția datelor cu caracter personal	responsabil cu protecția datelor cu caracter personal
242102	specialist îmbunătățiri procese	specialist îmbunătățiri procese
226302	specialist în domeniul securității și sănătății în muncă	specialist în domeniul securității și sănătății în muncă
242104	responsabil punct de lucru	responsabil punct de lucru
al profesiei	consilier director	-
261103	consilier juridic	consilier juridic
263106	economist	referent economist în gestiunea economică
214401	inginer	inginer mecanic
214513		inginer chimist
214205		inginer construcții hidrotehnice
al profilului		inginer,.....
al profilului	subinginer	subinginer...
325702	inspector al sistemelor manageriale de mediu	manager al sistemelor de management de mediu
242314	specialist resurse umane	specialist resurse umane

NIVELUL 7 – Personal de coordonare a activității compartimentelor

226303	șef laborator	șef laborator biolog
134204		șef laborator chimist
121904	șef birou, șef compartiment	șef birou

NIVELUL 8 – Personal de coordonare a activității serviciilor

121901/121205	șef serviciu	șef serviciu
---------------	--------------	--------------

NIVELUL 9- Personal din cadrul U.I.P.

242101	manager UIP	manager UIP
334303	asistent manager	asistent manager
122107	manager contract	manager marketing
241237	ofițer conformitate	ofițer conformitate
al profesiei	responsabil (ofițer) financiar	-
al profesiei	responsabil (ofițer) achiziții	-
243201	responsabil (ofițer) relații publice	specialist în relații publice
214946	expert achiziții publice	expert achiziții publice
331302	contabil	contabil
441501	arhivar	arhivar

NIVELUL 10 – Personal de coordonare a activității departamentelor și sucursalelor

121120	contabil șef	contabil șef
111223	șef departament	șef departament



132219	coordonator (sucursală)	șef uzină, centrală electrică, gaze apă și asimilați
--------	-------------------------	--

NIVELUL 12 – Personal de conducere

112011	director general	director general societate comercială
132442	director suport logistic	șef department logistica
112024	director exploatare	director tehnic
112004	director achizitii	manager achizitii
112020	director economic si comercial	director economic
111238	director adjunct	director general adjunct

1. Funcțiile Hidro Prahova care nu au corespondent în COR vor fi înscrise în contractele individuale de muncă alături profesiei titularului de post.
2. Funcțiile de operator hidraulic în alimentările cu apă și operator la tratarea și epurarea apelor uzate pot fi ocupate de salariați cu calificare profesională în domeniul mecanic, electric, sudură ș.a.



A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.



**A. MATERIALE IGIENICO-SANITARE
ACORDATE GRATUIT CONFORM C.C.M.**

Nr. Crt.	Loc de munca	Sapun g/luna/pers.	Prosop bumbac buc/6 luni/pers	Alcool sanitar l/luna/pers.	Detergent g/luna	Unguent protectie maini buc/luna
1.	Statie Apa	300 g	1	0,5 l/trim.	300 g	-
2.	Statie Epurare	300 g	1	0,5 l	300 g	-
3.	Laborator Statie Apa	300 g	1	0,5 l/trim.	300 g	1 buc.
4.	Laborator Statie Epurare	300 g	1	0,5 l	300 g	1 buc.
5.	Rezervoare Inmagazinare Apa	300 g	1	0,5 l/trim.	300 g	-
6.	Echipe Interventii Retele Apa	300 g	1	1 l	300 g	2 buc.
7.	Echipe Interventii Retele Canal	300 g	1	1 l	300 g	1 buc.
8.	Comercial - instalator + cititii contor, magaziner	300 g	1	0,5 l	300 g	-





B. ALIMENTATIE DE PROTECTIE

ACORDATA GRATUIT CONFORM C.C.M.

Nr. crt.	Loc de munca (Activitate)	Alimentatie de protectie acordata	Observatii
1.	Statie Epurare		
2.	Laborator Statie Epurare → Statie Apa		
3.	Rezervoare Inmagazinare Apa - numai pentru lucrul cu clor		
4.	Echipe Interventii Canal		
5.	Pentru toate activitatile care se desfasoara la temperaturi ridicate/scazute.	Apa carbogazoasa 2 l/zi/pers. Cea cald 1 l/zi/pers.	In perioada de vara cand temperatura exterioara depaseste +37°C/ in perioada de iarna cand temp. ext. este sub - 15 °C
6.	Statie clorinare	Alcool alb 60° ½ l	Se foloseste numai in caz de urgenta la intoxicatia accidentala cu clor gazos.






C. ECHIPAMENT DE PROTECTIE ACORDAT CONFORM C.C.M.

Nr. crt.	Funcția	Factori de risc ce apar în îndeplinirea sarcinii de muncă	Echipament de protecție acordat	Durata de folosire	Inv. personal/ Inv.sectie
		Statie Apa +Laborator Apa Potabila+ Rezervoare inmagazinare apa			
1	operator hidrolic+lacatus	-lucru la inaltime -lucru la inaltime -protectia de corpuri -manipulare de obiecte grele -zgomot -lucrul cu subst.chimice periculoase -intemperii	-casca de protectie -capson casca protectie -bocanci de protectie cu bombou metalic -centura de siguranta -vesta salvara -manusi de protectie -antifon -masca gaze/cartus filtrant -pelerina ploala -halna/vesta vatuita -salopeta, tricou, sapca -cizme sold -cizme apa noroi -ochelari de protectie sudor -masca sudor -sort de protectie sudor manusi sudor, jampieri	24 luni 24 luni 24 luni 24 luni 24 luni 12 luni 24 luni conf.certificat garantie 24 luni 24 luni 12 luni 24 luni 12 luni 24 luni 24 luni 24 luni 24 luni 12 luni 12 luni	personal personal personal sectie sectie personal personal personal personal personal personal sectie personal personal personal personal personal personal personal
2	sudor	arc electric -contact cu flacara deschisa sau particule incandescente			



	-cadere obiecte de la inaltime -lucru la inaltime	-casca de protectie -capison casca protectie -bocanci de protectie cu bombou metalic, pelerină -centura de siguranta -manusi sudor -antifon -salopeta, tricot, sapca -haina/vesta vatuita -cizme apa noroi	24 luni 24 luni 24 luni 24 luni 12 luni 24 luni 12 luni 24 luni 12 luni	personal personal personal sectie personal personal personal personal personal
	-manipulare de obiecte grele -zgomot -intemperii	-manusi de protectie electroizolante -manusa cu maner MPR -cizme electroizolante -ochelari de protectie -casca de protectie -capison casca protectie -bocanci de protectie cu bombou metalic -centura de siguranta -pelerină de ploaie antifon -salopeta, tricot, sapca -haina/vesta vatuita -cizme apa noroi	conf.certificat garantie conf.certificat garantie conf.certificat garantie 24 luni 24 luni 24 luni 24 luni 24 luni 24 luni 12 luni 24 luni 12 luni	personal personal personal personal personal personal personal sectie personal personal personal personal personal personal
	curent electric			
3.	electrician -cadere obiecte de la inaltime -lucru la inaltime -zgomot intemperii			
4.	biolog, laborant, chimist -lucrul cu substante chimice periculoase		6 luni 12 luni 12 luni	personal personal personal

	<ul style="list-style-type: none"> -organe de masini in miscare -proiectare de corpi -manipulare de obiecte grele -curent electric-atingere indirecta intemperii 	<ul style="list-style-type: none"> -bocanci de protectie cu bombeu metalic -manusi de protectie -incaltaminte de protectie -ochelari de protectie -salopeta, tricou, sapca -bocanci de protectie cu bombeu metalic -manusi de protectie -haina/vesta vatuita -vesta de avertizare -salopeta, tricou, sapca -cizme apa noroi -salopeta, tricou, sapca -cizme apa noroi -haina/vesta vatuita -vesta de avertizare -bocanci de protectie cu bombeu metalic 	<ul style="list-style-type: none"> 24 luni 12 luni 24 luni 24 luni 12 luni 24 luni 12 luni 24 luni 12 luni 12 luni 24 luni 12 luni 24 luni 	<ul style="list-style-type: none"> personal personal personal personal personal personal personal personal personal personal personal personal personal 	
9	sofer, masinist terasamente	<ul style="list-style-type: none"> -lucru pe cal de circulatie rutiera -microorganismе/infectarea organismului -lucru in exterior in perioada octombrie-martie -Intemperii -lucru pe suprafete cu apa 	<ul style="list-style-type: none"> -lucru pe cal de circulatie rutiera -microorganismе/infectarea organismului -lucru in exterior in perioada octombrie-martie -Intemperii -lucru pe suprafete cu apa 	<ul style="list-style-type: none"> 12 luni 12 luni 12 luni 12 luni 12 luni 	<ul style="list-style-type: none"> personal personal personal personal personal
10	Sofer autospeciale	<ul style="list-style-type: none"> -lucru pe suprafete cu apa 	<ul style="list-style-type: none"> 24 luni 12 luni 24 luni 	<ul style="list-style-type: none"> personal personal personal 	
Comercial					
11	instalator -lucru la inaltime/camine -proiectare de corpi -Intemperii -lucru in exterior in perioada oct.-mart. -lucru pe suprafete cu apa	<ul style="list-style-type: none"> -bocanci de protectie cu bombeu metalic -manusi de protectie -pelerina ploaie -haina/vesta vatuita -salopeta, tricou, sapca -cizme apa noroi -manusi de protectie 	<ul style="list-style-type: none"> 24 luni 12 luni 24 luni 24 luni 12 luni 12 luni 12 luni 	<ul style="list-style-type: none"> personal personal personal personal personal personal personal 	

12	agent servicii client, analist servicii client magaziner	intemperii -lucru pe cai de circulatie rutiera -intemperii -lucru in exterior in perioada octombrie-martie	-pelerina plozie -haina/vesta vatuita -salopeta, tricou, sapca -cizme apa noroi	24 luni 24 luni 24 luni 12 luni	personal personal personal personal
Statie Epurare +Laborator Apa Uzata					
14	lăcatus mecanic, muncitor necalificat operator hidro	-proiectare de corpuri -lucru la inaltime/spatii inchise infectarea organismului -intemperii	-manusi de protectie -bocanci de protectie cu bombeu metalic -centura de siguranta -masca gaze/ cartus filtrant -pelerina plozie -haina/vesta vatuita -salopeta, tricou, sapca -cizme apa noroi -cizme sold	12 luni 24 luni 24 luni conf.certificate garantie 24 luni 24 luni 12 luni 12 luni 24 luni	personal personal sectie personal personal personal personal personal sectie
15	sudor	-arc electric -contact cu flacara deschisa sau particule incandescente -lucru la inaltime/spatii inchise(camine, subsoluri) -proiectare de corpuri -intemperii intemperii	-ochelari de protectie sudor -masca sudor, pelerina -sort de protective sudor -jampieri -bocanci de protectie cu bombeu metalic -manusi sudor -masca gaze/ cartus filtrant -cizme electroizolante -salopeta, tricou, sapca	24 luni 24 luni 12 luni 12 luni 24 luni 12 luni conf.certificate garantie conf.certificate garantie 12 luni	personal personal personal personal personal personal personal personal personal personal personal



<p>17</p> <p>personal tesa</p>	<p>-expunere radiatii monitor calculator</p>	<p>-cizme apa noroi</p> <p>-halat, tricou, ochelari prt</p> <p>-masca de protectie din panza</p> <p>-manusi de protectie</p> <p>-pelerina ploaie</p> <p>-haina/vesta valuita</p> <p>cizme noroi, saboti medicali</p> <p>ecran de protectie</p>	<p>12 luni</p> <p>12 luni</p> <p>6 luni</p> <p>3 luni</p> <p>24 luni</p> <p>24 luni</p> <p>12 luni</p>	<p>personal</p> <p>personal</p> <p>personal</p> <p>personal</p> <p>personal</p> <p>personal</p> <p>personal</p>
--------------------------------	--	--	--	---

NOTA: Sefii care lucreaza in aceleasi conditii cu personalul din subordine, beneficiaza de aceleasi drepturi in ceea ce priveste Alimentatia de protectie, Materialele igienico-sanitare si Echipamentul individual de protectie



[Handwritten signature]

ACT ADIȚIONAL Nr.
CU CLAUZĂ DE FORMARE PROFESIONALĂ LA CONTRACTUL INDIVIDUAL DE
MUNCĂ

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

Părțile contractului

Inițiator – persoană juridică HIDRO PRAHOVA S.A., cu sediul în Ploiești, str. Logofat Tautu nr.5, înregistrată la Registrul Comerțului Prahova, sub nr. J29/2095/07.10.2004, cod unic de înregistrare RO 16826034, telefon 0244/529474, reprezentată legal prin, în calitate de director general și

Salaritul/salariața - dl/dna, matricol..... CNP încadrat/ă în funcția/meseria de..... în cadrul compartimentului/sucursalei.....

Art.1 Obiectul actului adițional

Angajatorul, pentru realizarea obiectului de activitate, inițiază și finanțează integral participarea salariatului la cursul.....

Programul de formare profesională începe în data de..... și este organizat de..... în calitate de furnizor autorizat de formare profesională, în baza Ordonanței nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată.

Art. 2 Durata actului adițional

Prezentul act adițional intră în vigoare la data încheierii prezentului act și este valabil până la terminarea cursului, efectele sale privind obligațiile cursantului, ulterioare examenului de absolvire, urmând a se extinde pe perioadele prevăzute la art. 3(2) literele d, e și g.

Art. 3 Obligațiile părților

(1) Inițiatorul se obligă:

- a. să finanțeze integral cursul de formare profesională care constituie obiect al prezentului act adițional;
- b. să recupereze contravaloarea cursului dacă, din motive de indisciplină sau lipsă de interes, cursantul nu promovează examenul de absolvire.
- c. cheltuielile ocazionate de pregătirea profesională, suportate de către societate, includ costul cursului, cheltuielile de deplasare și cele de cazare - masă, după caz.

(2) Cursantul se obligă:

- a. să participe la toate activitățile formative pe durata cursului și să nu lipsească decât în cazuri lemeinic motivate, însă nu mai mult de 10% din numărul de ore alocate pregătirii;
- b. să se comporte disciplinat pe toată perioada cursului;
- c. în situația în care cursantul nu promovează examenul de absolvire, mai are dreptul să susțină încă un examen, în termenul stabilit de furnizorul de formare profesională. În situația în care cursantul nu promovează nici acest examen, va suporta contravaloarea cursului.



78/81

- d. să nu aibă inițiativa încetării raporturilor de muncă cu societatea pe o perioadă de cel puțin 2 (doi) ani după promovarea examenului de absolvire, în caz contrar va suporta toate cheltuielile ocazionate de formarea profesională, proporțional cu perioada nelucrată din acest termen;
- e. să suporte toate cheltuielile ocazionate de formarea profesională și în situația în care, în interiorul termenului de 2 (doi) ani de la data promovării examenului de absolvire, este concediat pentru motive disciplinare sau contractul său individual de muncă încetează ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării prin Hotărâre Judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătura cu munca sa, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat o interdicție de exercitare a profesiei;
- f. nerespectarea de către salariat a prevederilor alin. e), îl obligă pe acesta să suporte toate cheltuielile ocazionate de pregătirea sa profesională, inclusiv rambursarea drepturilor salariale încasate în timpul nelucrat din perioada formării profesionale, conform Actului Adițional la Contractul Individual de Muncă;
- g. obligația prevăzută la alineatul precedent (alin. f), revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin Actul Adițional pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătura cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.
- h. să anunțe societății intenția sa de a întrerupe formarea profesională din motive personale și să suporte în acest caz contravaloarea cursului;
- i. să depună copie certificată după documentul de absolvire a cursului și/sau adeverință de absolvire a cursului, la departamentul Resurse Umane în termen de maxim 30 de zile de la finalizarea acestuia.

Art. 4 Valoarea cursului

Valoarea cursului de formare profesională este de lei și urmează a fi suportată integral de către HIDRO PRAHOVA S.A.

Art. 5 Răspunderea părților

5.1 Încălcarea obligațiilor prevăzute în prezentul act adițional atrage după sine suportarea despăgubirilor de către partea în culpă;

5.2 Forța majoră, așa cum este definită prin lege, exonerează de răspundere partea care o invocă, dar numai la nivelul și pe durata pentru care îndeplinirea obligațiilor a fost afectată de acea situație.

Art. 6 Dispoziții finale

Orice neînțelegeri apărute între părți pe durata derulării prezentului act adițional, se vor soluționa pe cale amiabilă, doar dacă nu este posibil, părțile se vor adresa instanței de judecată competente, potrivit legii.

Prezentul act adițional a fost încheiat astăzi, _____, în două exemplare, câte unul, pentru fiecare parte.

INIȚIATOR

CURSANT

DIRECTOR GENERAL



PLANUL ANUAL DE PREGĂTIRE PROFESIONALĂ PENTRU ANUL 2022

№ crt.	Nume curs	Numar de participanti	Compartiment solicitant	Cost curs/participant	Cost total curs	Obiectivul
1	Prelungire alestat „Manager Energetic pentru Industrie”	1	Biroul Mecano-Energetic	2000	2000	Prelungire Alestare
2	Curs Auditori Interni – Management Integral	4	Serviciul Sisteme MGT Integrat si Control Intern Managerial;	2000	8000	Formare auditor intern
3	Curs verficator hidranti	1	Sucursala Sinola	1560	1560	Obtinere calificare
4	Managementul financiar al Fondurilor Europene	1	UIP	2140	2140	Obtinere competente
5	Asociația Română a Apei – Cursuri Comisia Juridică – întruniri semestriale	2	Juridic	2000	4000	Obtinere competente
6	Curs sudură prin electrofuziune/poletilică (PEHD)	1	Sucursala Câmpina	1500	1500	Obtinere calificare
7	Cursuri Igienă	227	Toate sucursalele+sediu;	90	20430	Curs conform legislatie in vigoare
8	Curs Prim Ajutor	15	Toate sucursalele+sediu;	180	2520	Curs conform legislatie in vigoare



HIDRO PRAHOVA SA

CCM 2022

9.	Curs măsurarea masinilor pentru terasamente	2	Sucursala Câmpina	1000	2000	obtinere calificare
10.	Curs Calificare Electricianist automatist	2	Sucursala Câmpina	750	1500	Obtinere competențe
11.	Curs – "De la contracte FIDIC la Contractul național de antrepriză de lucrări"	6	UIP	1250	7500	Specializare
12.	Curs calificare operator hidrolic în alimentarea cu apă	9	Sucursala Sinaia-Sucursala Blejoi	1100	9900	Obtinere calificare
13.	Managementul documentelor	1	UIP	1500	1500	Obtinere competențe
14.	Curs AutoCad	1	Sucursala Câmpina	1500	1500	Specializare
	Curs Contabilitate primară	1	Sucursala Blejoi	800	800	Obtinere calificare
15.	Curs Operator la tratarea și epurarea apei uzate	1	Sucursala Blejoi	1000	1000	Specializare
16.	Curs managementul și exploatarea stațiilor de epurare a apelor uzate	1	Sucursala Blejoi	1000	1000	Specializare
17.	Curs managementul și exploatarea stațiilor de tratare /pompare și distribuție a apei potabile.	1	Sucursala Blejoi	1150	1150	Specializare
Total					70.000	

NOTĂ: Prețurile cursurilor este estimativa și nu conține T.V.A.

În toate fondurile existente cursurile sau numărul de participanți se pot modifica pe parcursul anului, în funcție de ofertele primite sau de necesitățile de formare profesională, care vor apărea.

