



LOCALITATEA 23 AUGUST, Str. George Călinescu nr. 50,  
JUDEȚUL CONSTANȚA, ROMÂNIA  
COD FISCAL: 4618153; TELEFON (FAX): 0241/733.018; COD POȘTAL: 907005

## HOTĂRÂRE

cu privire la aprobarea „Contractului colectiv de muncă aplicabil la nivelul  
Societății Administrarea Patrimoniului Comunei 23 August S.R.L.”

**Consiliul Local al Comunei 23 August**, întrunit în ședința ordinară de lucru din data de 30.09.2019, orele 16<sup>00</sup>, la sediul Primăriei 23 August,

Având în vedere:

- inițiativa primarului comunei 23 August, exprimată în referatul de aprobare înregistrat cu nr. 13683 din data de 17.09.2019;
- raportul compartimentului de specialitate înregistrat cu nr. 13778/19.09.2019;
- adresa înregistrată în cadrul Primăriei comunei 23 August cu nr. 13611/16.09.2019 prin care administratorul Societății Administrarea Patrimoniului Comunei 23 August S.R.L. solicită, printre altele, aprobarea Contractului colectiv de muncă aplicabil la nivelul Societății;
- prevederile art. 229-230 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, (r1), cu modificările și completările ulterioare;
- art. 138 – art. 138<sup>1</sup> din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, (r1), cu modificările și completările ulterioare;
- art. 27, alin. (1), lit. p) și art. 34-art. 35 din Actul constitutiv al Societății Administrarea Patrimoniului Comunei 23 August S.R.L. aprobat prin Hotărârea Consiliului Local nr. 80/29.11.2017;
- dispozițiile art. 129, alin. (2), lit. a) raportat la alin. (3), lit. d) din Codul administrativ adoptat prin O.U.G. nr. 57/03.07.2019;
- Avizul comisiei de specialitate nr. 1 a Consiliului Local al Comunei 23 August;

În temeiul drepturilor conferite prin art. 139, alin. (1), respectiv art. 196, alin. (1), lit. a) din Codul administrativ adoptat prin O.U.G. nr. 57/03.07.2019:

## **HOTĂRĂȘTE:**

**Art. 1** Se aprobă contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul Societății Administrarea Patrimoniului Comunei 23 August S.R.L., potrivit Anexei nr. 1 care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

**Art. 2** Se împuternicește primarul comunei 23 August, dl. Mitrașna Mugur-Viorel, să semneze contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

**Art. 3** Cu punerea în aplicare a prezentului act administrativ se încredințează dl. Crivacu Cristi – administratorul societății.

**Art. 4** Prezenta hotărâre intră în vigoare și se comunică potrivit prevederilor art. 197, alin. (1), art. 198, alin. (1) și ale art. 243, alin. (1), lit. (e) din Codul administrativ:

- Primarului Comunei 23 August;



ROMÂNIA  
JUDEȚUL CONSTANȚA  
CONSILIUL LOCAL



LOCALITATEA 23 AUGUST, Str. George Călinescu nr. 50,  
JUDEȚUL CONSTANȚA, ROMÂNIA  
COD FISCAL: 4618153; TELEFON (FAX): 0241/733.018; COD POȘTAL: 907005

- Administratorului Societății Administrarea Patrimoniului Comunei 23 August S.R.L.;
- Compartimentului Financiar Contabil și Resurse Umane;
- Instituției Prefectului județului Constanța, în vederea exercitării controlului cu privire la legalitate.

(2) Aducerea la cunoștință publică se realizează prin afișare la sediul autorității administrației publice locale.

Hotărârea s-a adoptat cu un număr de 10 voturi "pentru", - vot "împotriva", - voturi "abțineri", la ședință fiind prezenți un număr de 10 consilieri din cei 15 aleși.

COMUNA 23 AUGUST  
NR. 83/30.09.2019

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,  
CONSILIER  
CALMBACH VASILE-ALBERT

CONTRASEMNEAZĂ,  
SECRETAR  
VOICU VIRGINIA





## **Contract colectiv de munca**

### **CAPITOLUL I** **Dispoziții generale**

**Art.1** Părțile contractante, administrația Societății Administrarea Patrimoniului Comunei 23 August S.R.L., reprezentată de domnul Crivacu Cristi, pe de o parte și reprezentanții salariaților, de cealaltă parte, recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

**Art.2** Presentul contract colectiv de muncă, se încheie în scopul asigurării unor relații de muncă echitabile, a unei protecții sociale reale, pe o perioadă de 2 (doi) ani. Dacă nici una din părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni, când contractul se reformulează, în urma negocierii colective. Prelungirea se face în urma unei negocieri colective, care respecta aceeași procedură ca la negocierea modificării anumitor prevederi din prezentul (convocarea reprezentanților, negocierea prelungirii, înregistrarea actului adițional la autoritatea competentă, etc.)

**Art.3** Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri și va fi adusă la cunoștință celeilalte părți în scris cu cel puțin 30 zile înainte de data la care se preconizează a se realiza negocierea modificării. Modificarea asupra căreia s-a convenit în urma negocierii este adusă la cunoștință tuturor celor interesați (administrație, salariați) asupra cărora aceasta are efect juridic și Inspectoratului Teritorial de Munca Constanța. Negocierea colectivă nu poate dura mai mult de 60 de zile.

**Art.4** Suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă au loc potrivit legii.

**Art.5** Presentul contract colectiv de muncă stabilește drepturile garantate tuturor salariaților societății și obligațiile acestora referitoare la :

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă ;
- timpul de muncă și de odihnă ;
- condițiile de muncă și de securitate și sănătate a muncii ;
- salarizarea și alte drepturi bănești ;
- concedii și zile libere;
- formarea profesională;
- obligații generale ale părților;

**Art.6** Presentul contract produce efecte asupra tuturor angajaților, indiferent de data la care s-au angajat.

**Art.7** Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat bazată pe criterii de vârstă, sex, orientare sexuală, rasă, culoare, etnie, religie, apartenență sau opțiuni

politică sau sindicală, origine socială, handicap, este interzisă. Raporturile de muncă, individuale și colective se desfășoară având la bază **principiul egalității de șanse**.

**Art.8** În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract, devenind aplicabile când se specifică în actul normativ respectiv.

## **C A P I T O L U L II**

### **Contractul individual de muncă**

#### **1. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**Art.9** Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu. El se încheie, execută, modifică, suspendă și încetează potrivit Codului Muncii (Legea 53/2003), cu modificările și completările ulterioare. Clauzele contractului individual de muncă, nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative sau contracte colective de muncă. El se poate încheia și pe perioadă determinată sau pentru timp parțial de lucru, potrivit prevederilor Codului Muncii. Prezentul contract colectiv de muncă este valabil pentru toate categoriile de angajați cu contract individual de muncă.

**Art.10** Angajatorul este obligat să aducă la cunoștință salariaților posturile disponibile și condițiile de ocupare a acestora. În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara societății obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

Dacă un salariat căruia i-a încetat calitatea de pensionar de invaliditate, ca urmare a redobândirii capacității de muncă, va fi reintegrat, pe cât posibil, în funcția avută la data pierderii capacității de muncă.

**Art.11** În cazul în care angajatorul intenționează să dispună o măsură disciplinară (conform Regulamentului intern, sau prezentului contract), cu excepția avertismentului verbal, este necesară efectuarea unei anchete prealabile, care presupune încheierea unui proces-verbal de către o comisie desemnată prin decizie să cerceteze și să propună administrației măsura disciplinară ce se impune. La baza cercetării stă referatul întocmit de șeful ierarhic al celui care a săvârșit abaterea, declarațiile martorilor care se aflau la locul încălcării regulilor interne de comportament sau disciplină a muncii.

În urma acestor proceduri, administrația decide măsura ce se impune, în rezoluție pe procesul-verbal de cercetare.

**Art. 12** În cazul în care noul angajat nu prezintă un certificat medical care să ateste aptitudinea medicală de a fi angajat, există posibilitatea efectuării vizitei medicale de către cabinetul medical cu care angajatorul are contract de asistență medicală pentru supravegherea sănătății lucrătorilor.

**Art. 13** Concedierile individuale și colective se pun în aplicare potrivit prevederilor din Codul Muncii.

## 2. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**Art. 14** Salariatul are, în principal, următoarele drepturi consfințite prin Codul Muncii și prin prezentul contract colectiv de muncă:

- dreptul la salarizare pentru munca depusă ;
  - dreptul la repaus zilnic și săptămânal ;
  - dreptul la concediu de odihnă anual care nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare ;
  - dreptul la egalitate de șanse și tratament ;
  - dreptul la sănătate și securitate în muncă ;
  - dreptul la formare profesională ;
- Angajatorul are , în principal , dreptul de a :
- stabili organizarea și funcționarea societății;
  - exercita controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
  - evaluarea activității salariaților;
  - dispune verbal ori în scris sarcini de sevicu pentru salariați, sub rezerva legalității lor ;
  - constata săvârșirea abaterilor disciplinare și de a dispune aplicarea sancțiunilor potrivit legii, contractului colectiv de muncă și a Regulamentului intern.

Salariatul negociaza cu angajatorul său o perioada de proba care se va incadra in prevederile Codului muncii (de la art. 31 si 85 ), adica pentru contractul individual de munca incheiat pentru perioada nedeterminata, se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

Pentru contractele de munca incheiate pentru perioada determinata, se pot negocia si stabili perioade de proba, care nu vor depăși:

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

## 3. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

**Art.15** Contractul individual de muncă se poate modifica numai prin acordul părților, potrivit prevederilor Codului Muncii.

**Art.16 Delegarea** poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pe perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul celui delegat.

Salariații trimiși în delegație în alte localități vor beneficia de :

- decontarea cheltuielilor de cazare ;
- decontarea cheltuielilor de transport cu tren clasa a-II-a, avion, autobuz, microbuz, vapor, clasa a-II-a ,etc.

- diurnă ( conform legislației in vigoare ), in functie de locul in care se efectueaza deplasarea.

Acolo unde contractul individual de muncă prevede drepturi de delegare superioare celor specificate mai sus, se aplică cele specificate în contractul individual de muncă, cele din prezentul contract, având caracter minimal.

**Art.17** Salariatul se va putea deplasa in interes de serviciu cu acordul conducerii societății cu autovehiculul propriu, caz în care se vor deconta cheltuielile cu combustibilul la prețul zilei, la un consum de 7,0 (sapte) litri, pentru 100 Km, indiferent de tipul și marca autoturismului utilizat. Anterior deplasării va fi instruit de catre persoana desemnata asupra masurilor de securitate si sanatate in munca presupuse de utilizarea autovehiculelor.

**Art.18** Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, în cazurile prevăzute de lege.

**Art.19** Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni :

- de drept ;
- prin acordul părților ;
- prin actul unilateral al uneia dintre părți.

Suspendarea contractului individual de muncă se poate face numai în condițiile prevăzute în mod expres de lege.

Contractul individual de munca se va suspenda in situatia absentelor nemotivate de la serviciu.

**Art.20** În situația reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucratoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe saptamana, cu reducerea corespunzătoare a salariului, pana la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a reprezentanților salariaților.

**Art.21** În cazul în care apar întreruperi temporare a activității din lipsa comenzilor ( contractelor) pe o perioadă mai mare de 10 zile, se va putea proceda astfel:

- se vor acorda concedii de odihnă anticipat salariaților care nu au efectuat concediul de odihnă ;
- se vor acorda concedii fără salariu angajaților care solicită acest lucru ;
- se vor acorda drepturile de șomaj celor care doresc să beneficieze de acest drept.
- se vor înceta relațiile de muncă cu acordul părților ( potrivit art.55 lit. b, din Codul Muncii).
- in situatia in care beneficiarul isi intrerupe activitatea, din diferite motive pentru o perioada mai mare de 10 zile, angajatorul va putea acorda in aceasta perioada , in mod unilateral, concedii de odihna, concedii fara plata, dreptul de somaj ( incetarea raporturilor de munca pentru desfiintarea postului/functiei, sau va inceta raporturile de munca, in functie de cererea salariatilor).
- In perioada sarbatorilor de iarna, in perioada 21.12-10.01, cu acceptul salariatului, se vor putea acorda, prioritar: concedii de odihna, chiar anticipat cu acordul salariatilor, concedii fără salariu angajaților care solicită acest lucru, sau

recuperarea orelor de munca prestate suplimentar, chiar anticipat cu acordul salariatilor.

#### **4. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA**

**Art.22** Contractul individual de muncă poate înceta astfel :

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

Încetarea contractului individual de muncă se poate face numai în condițiile prevăzute în mod expres de lege.

În situația în care, ca urmare a evaluării activității unui salariat și aprecierii acestuia ca necorespunzător profesional locului de muncă pe care este încadrat, pe baza procedurii de evaluare prevăzută în Regulamentul intern și a criteriilor de evaluare aduse la cunoștință prin contractul individual de muncă, contractul individual de muncă poate înceta, după un termen de cel mult 30 de zile de la constatarea cauzei concedierii. În termenul de 30 de zile va fi prevăzută în procedura evaluării și posibilitatea contestării evaluării cât și analiza și soluționarea contestatiei.

Salariatii concediați în temeiul art. 61 lit. c) și d) , al art. 65 și 66 din Codul muncii, adică în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat, și în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, ca și în cazul în care este concediat pentru motive care nu țin de persoana acestuia, sau în cazul unei concedieri colective, beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare. În situația încetării contractului de muncă pentru cazuri în care salariatul nu corespunde profesional și acesta se afla în perioada contractuală de probă, încetarea raporturilor de muncă se poate face fără preaviz.

**Art.23** Contractul individual de muncă poate înceta din inițiativa angajatorului fără preavizul prevăzut de Codul Muncii și în prezentul contract colectiv de muncă, în cazul de abateri disciplinare grave, indiferent dacă constituie sau nu infracțiune, atunci când salariatul :

- a) a sustras, a favorizat sau a tănuit sustrageri de orice bunuri materiale aparținând societății sau angajaților, producând prin aceasta un prejudiciu ;
- b) a părăsit locul de muncă fără o justificare corespunzătoare, sau a absentat nemotivat de la serviciu 4 zile într-o lună, sau consecutiv 3 zile ;
- c) a refuzat nejustificat dispozițiile legale ale superiorilor sau a incitat pe ceilalți colegi să facă acest lucru ;
- d) a comis acte violente în interiorul societății, a folosit un limbaj neadecvat la adresa colegilor sau a conducerii, cu caracter de insultă ;
- e) a consumat, a introdus, s-a prezentat la serviciu sub influența băuturilor alcoolice, sau a fost depistat sub influența băuturilor alcoolice, a drogurilor sau a oricăror substanțe cu caracter halucinogen, în timpul serviciului; a refuzat să se supună testului alcoolscop sau analizelor sangvine pentru depistarea consumului de alcool sau substanțe stupefiante ( narcotice) ;
- f) a comis în mod repetat abateri de la disciplina muncii, sau nu a respectat în mod repetat regulile de sănătate și securitate în muncă, protecția mediului sau P.S.I.



- g) alte abateri, considerate grave , in funcție de potențialul pericol , reprezentat pentru siguranța activității în cadrul societatii.
- h) Pentru toate abaterile enumerate mai sus, se va proceda conform art.11 din prezentul Contract colectiv de muncă.

Mai sunt considerate abateri disciplinare nerespectarea termenelor alocate pe lucrari si incadrarea in bugetul de ore alocat pe lucrarea respectiva, atunci cand este cazul. Neindeplinirea acestor conditii poate duce la penalizari, dupa cum urmeaza:

- i) pentru intarzieri de pana la 2 zile – 5% din salariu pentru o luna calendaristica.
- j) pentru intarzieri intre 3 – 5 zile – 10% din salariu pentru o luna calendaristica.
- k) mai mari de 5 zile – desfacerea contractului individual de munca.

Sesizarea se face de catre conducatorul locului de munca si se analizeaza de comisia de cercetare disciplinara prealabila, care face propuneri Administratorului societatii, la finalul Procesului-verbal de cercetare. Administratorul dispune masurile pe care le considera, in conformitate cu prevederile legale, in rezolutie pe procesul-verbal de cercetare.

### **CAPITOLUL III** **Timpul de muncă și odihnă**

**Art.24** Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă (serviciu). Durata normală a acestuia este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Pauza între două perioade de lucru nu va fi mai scurtă de 12 ore.

**Art.25** Durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă calculată pe o perioadă maximă de 6 luni calendaristice, să nu depășească 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână.

**Art.26** Pentru anumite perioade, se poate stabili prin negocieri colective sau individuale, urmate de acte adiționale la contractele de muncă (individuale sau prezentul contract colectiv), o durată a timpului de muncă mai mare de 8 ore, cu condiția ca durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore să fie urmată de o perioadă de repaus de 24 ore . În aceste perioade pauza între două perioade de lucru nu poate fi mai mică de 12 ore.

Prevederile de mai sus de la art.25 și 26, nu pot fi aplicate angajaților minori. În cazurile în care sunt necesare modificările timpului de muncă în sensul celor prezentate anterior, se va încheia un act adițional prezentului contract, care va fi valabil începând cu data înregistrării acestuia la ITM-Constanța.

**Art.27** Obligația de a de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a prezenta, atât Administratorului cât și organelor de control, la cerere, revine fiecărui conducător al locului de muncă. Pe situația evidentei orelor de muncă prestate de fiecare salariat, este obligatoriu a se evidenția ora și minutul intrării și ieșirii în/din incinta locului de muncă.

**Art.28** Munca suplimentară nu se poate efectua fără acordul salariatului, cu excepția unor cazuri de forță majoră, ori a unor situații cu caracter de urgență în scopul prevenirii unor accidente sau înlăturării consecințelor unui accident, sau urmărilor unor calamități naturale.

Munca suplimentară se compensează conform legilor în vigoare, în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.

**Art.29** Munca prestată între orele **22.00-06.00**, se consideră muncă de noapte. Durata acesteia nu va depăși 8 ore într-o perioadă de 24 de ore. Salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, beneficiază de un program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de lucru, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază. În cazul în care acest lucru nu este posibil, se va acorda **un spor de 25%**, numai pentru orele lucrate în intervalul orar 22.00-06.00, dacă lucrul în acest interval orar este de peste trei ore.

**Art.30** Pauza de masă se va stabili prin Regulamentul intern. Lucrătorii vor beneficia, în funcție de locul de muncă și de alte pauze. Pauzele nu **sunt incluse în programul de lucru**. Modificarea acestora se efectuează la cererea salariaților și cererea acestora este urmată de modificarea prin decizia administrației, a Regulamentului intern.

Aceasta se va lua, de regulă, în același timp cu cea a beneficiarului în incinta caruia se lucrează, dacă este cazul.

**Art.31** Sunt stabilite prin Codul Muncii sărbători legale și sunt considerate zile de repaus:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie- Ziua Unirii Principatelor Romane;
- Vinerea Mare (Vinerea înaintea Paștelui);
- prima și a doua zi de Paști ;
- 1 Mai ;
- 1 Iunie ;
- Prima și a doua zi de Rusalii ;
- 15 august (Adormirea Maicii Domnului) ;
- 30 noiembrie, Sf. Apostol Andrei ;
- 1 Decembrie ;
- prima și a doua zi de Crăciun ;
- 2 zile , la alegere, pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștin-ortodoxe, pentru persoanele care aparțin acestora, la cerere în scris, cu o săptămână înainte. Pentru munca în zilele specificate mai sus, salariatul beneficiază de zile libere plătite, iar în caz contrar, de un spor de 100%, pentru fiecare ora lucrată în zilele de sărbătoare, calculat la salariul tarifar orar multiplicat cu nr. de ore lucrate în situația specificată mai sus, așa cum se prevede în Codul muncii ( Legea nr.53/2003 cu completările și modificările ulterioare) de la art.142, alin (2).

**Art.32** Angajații au dreptul la concediul de odihnă cel puțin 20 de zile lucrătoare, zile lucrătoare plătite pentru evenimentele familiale deosebite, concedii fără plată și concedii pentru formare profesională, astfel :

- pentru evenimente familiale deosebite :
  - căsătoria salariatului - 5 zile ;
  - căsătoria unui copil – 2 zile ;
  - nașterea unui copil – 5 zile ;
  - decesul rudelor de gradul I și II-3 zile ;
- concediul de odihnă :

Salariatii societatii pot beneficia de un numar de 20 zile lucratoare de concediu de odihna. Salariatii minori si cei cu dizabilitati (cu handicap) nevăzătorii, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

Salariații care au contract de muncă cu timp parțial (fracțiune de normă), vor efectua concediul de odihnă proporțional cu timpul lucrat, iar cei care au încheiat contract individual de muncă pentru perioadă determinată, la cerere, pot primi concediul de odihnă, după jumătatea perioadei pentru care s-a încheiat contractul individual de muncă, sau pot primi compensarea în bani a zilelor de concediu de odihnă neefectuate, la încetarea contractului de muncă, dacă acesta nu depășește un an (12 luni).

Modul de planificare și efectuare a concediului de odihnă se va specifica prin Regulamentul intern.

Pe durata concediului de odihnă, salariații vor primi o indemnizație de concediu, așa cum se specifica în Codul muncii la art. 150.

În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

- concediul fără plată :

Se acordă numai pe baza cererii scrise a salariatului și numai pentru rezolvarea unor probleme personale, dacă nu mai are dreptul la concediul de odihnă pentru anul respectiv .

Salariata mamă, poate beneficia, la cerere, de un an concediu fără plată, în afara celui prevăzut de lege , pentru creșterea copilului până la doi ani.

- concediul pentru formare profesională :

Se acordă o singură dată pe an, la cerere, are durata de 30 de zile calendaristice ( sau două perioade de 15 zile) și se solicită și se acordă numai pentru perfecționarea pregătirii. În cazuri deosebite , acesta poate fi fragmentat și în 3 module a 10 zile.

- concediul de acomodare :

Se acorda conform Legii nr. 57/2016 pentru modificarea si completarea Legii nr. 273/2004 privind procedura adoptiei, la cererea salariatilor si este dedicat perioadei incredintarii copilului in vederea adoptiei. Oricare dintre salariatii necasatoriti care vor adopta un copil sau oricare dintre cei doi sotii ai familiei care adopta pot beneficia de acest concediu, de la punerea in executare a hotararii judecatoresti de incredintare a copilului noilor parinti. Pe toata perioada concediului, persoana indreptatita, adica salariatul va beneficia de plata contributiilor individuale de asigurari sociale de sanatate, al carei quantum se calculeaza prin aplicarea cotei procentuale, prevazuta de lege, la valoarea indemnizatiei acordate. De asemenea, in cazul concediului de acomodare, nu se percep impozit si contributiile sociale obligatorii, cu exceptia contributiilor la sanatate, asigurate de autoritati, perioada respectiva de pana la un an fiind inclusa in stagiul de cotizare la obtinerea indemnizatiilor pentru concedii medicale, pensie, somaj, respectiv concediu si indemnizatie pentru cresterea copilului.

#### **CAPITOLUL IV**

#### **Condiții de sănătate și securitate în muncă**

**Art.33** Administratorul va lua toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților. Acestea presupun măsuri de prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, de prevenire și stingere a incendiilor, prevăzute în actele normative în vigoare, pentru asigurarea celor mai bune condiții de muncă. El, le va aduce la cunoștință angajaților ori de câte ori este nevoie, prin orice metode consideră de cuviință.

Angajații au obligația de a le cunoaște, respecta și aplica cu strictețe.

**Art.34** Conducerea societății va organiza și asigura pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele și instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă și în domeniul situațiilor de urgență.

**Art.35** La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și apoi testat asupra cunoștințelor însușite, referitoare la aplicarea măsurilor de prevenire a accidentelor de muncă, bolilor profesionale, a incendiilor și stingerea acestora, de acordarea primului ajutor în diferite situații de urgență. O persoana poate fi angajata în munca numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei muncii. Nerespectarea prevederilor de mai sus, atrage nulitatea contractului individual de muncă. În cazul în care noul angajat nu prezintă un certificat medical care să ateste aptitudinea medicală de a fi angajat, există posibilitatea efectuării vizitei medicale de către cabinetul medical cu care angajatorul are contract de asistență medicală pentru supravegherea sănătății lucrătorilor, așa cum este prevăzut și la art.12 al prezentului contract.

**Art.36** Administratorul va asigura angajații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii. Societatea va asigura gratuit tuturor salariaților echipamentul individual de protecție și echipamentul de lucru. Echipamentul va fi în conformitate cu normele și normativele în vigoare și cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă, Anexa nr.3.

În cazul pierderii, deteriorării înainte de termenul de durată, sau folosirii în alte scopuri decât cele pentru care este destinat, echipamentul de protecție se înlocuiește, iar costul acestuia, sau o parte din el, se suportă de către salariat. De asemenea în cazul în care părăsește societatea nejustificat, fără a urma procedurile stabilite prin prezentul contract sau prin Codul Muncii.

În cazul producerii unui eveniment în legătură cu munca ( în timpul îndeplinirii atribuțiilor din Fisa postului sau a altor sarcini colaterale ), care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puțin trei zile, este considerat accident de muncă și salariatul va primi o indemnizație calculată potrivit procedurilor stabilite prin lege, în timpul incapacității de muncă.

**Art.37** Angajatorul se obligă să organizeze pe cheltuiala sa examenul medical și psihologic pentru salariați prin personal specializat, autorizat de Medicina Muncii, periodic, conform prevederilor legislației în vigoare, pentru riscurile existente la fiecare loc de muncă.

Salariații sunt obligați să se supună examinărilor medicale și psihologice periodice, prezența la acestea asigurându-se prin grija angajatorului. În cazul în care angajatul părăsește societatea din inițiativa sa, sau pentru motive disciplinare, înainte ca perioada pentru care a fost examinat medical și psihologic să fi expirat, se obligă să suporte contravaloarea controlului medical și psihologic efectuat.

**Art.38** Parametrii de microclimat se urmăresc prin grija conducătorilor locurilor de muncă și se va informa administrația periodic sau ori de câte ori este nevoie, pentru aplicarea măsurilor ce se impun, conform legislației în vigoare. În detaliu, regulile de securitate și sănătate în muncă sunt stabilite prin INSTRUCȚIUNILE PROPRII DE SANATATE SI SECURITATE IN MUNCA.

**CAPITOLUL V**  
**Salarizarea și alte drepturi bănești**

**Art.39** Pentru munca prestată în condițiile contractului individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu convenit prin prezentul contract și prin contractul individual de muncă, negociat cu angajatorul înaintea angajării. La stabilirea salariilor nu vor putea fi făcute discriminări pe criterii de sex, orientare sexuală, vârstă, naționalitate, rasă, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, apartenență sau activitate sindicală. În afara drepturilor salariale, pentru deplasarea în interesul serviciului (delegare-detasare în condițiile stabilite de art.44 și urm., Codul muncii) angajatul primește diurna de delegare în condițiile stabilite de lege (Hotărârii Guvernului nr. 518/1995, cu completările și modificările ulterioare și HG 714/2018).

Munca suplimentară care nu poate fi compensată prin zile (ore) libere plătite va fi compensată cu un spor de 75%, ce se va acorda în cel mult 60 de zile de la prestația efectuată.

Munca în zilele de sâmbătă legală (potrivit art.31 din prezentul contract), ce nu poate fi compensată cu zile libere plătite, va fi compensată cu un spor de 100%, ce se va acorda în cel mult 30 de zile de la prestația efectuată.

Munca în zilele de repaus săptămânal (sâmbătă și duminică) va fi compensată cu un spor de 1%, indiferent de timpul liber acordat după prestație, în condițiile stabilite prin art.137, Codul muncii.

Munca de noapte (în intervalul orar 22.00-06.00), prestată timp de cel puțin 3 ore, va fi compensată cu un spor de 25%, pentru fiecare ora.

**Art.40** Angajatorul nu poate negocia sau stabili prin contractul individual de muncă un salariu inferior celui stabilit la nivel național (sau sub salariul minim brut orar pe țară). În afara drepturilor salariale, lucrătorii mai pot beneficia de **biletele de valoare**. Biletele de valoare care pot fi acordate potrivit Legii nr.165/2018, privind acordarea tichetelor de valoare, sunt: tichete de masă, tichete cadou, tichete de creșă, tichete culturale și vouchere de vacanță.

Utilizarea termenilor bilet de valoare, tichet de masă, tichet cadou, tichet de creșă, tichet cultural, respectiv voucher de vacanță, va fi interpretată ca făcând referire atât la biletele de valoare pe suport hârtie, cât și la biletele de valoare pe suport electronic.

Anterior acordării fiecărei categorii de bilete de valoare, administrația va elabora o procedură de acordare ce va fi adusă la cunoștință în timp util tuturor salariaților cu cel puțin o lună anterior aplicării.

Valoarea biletelor va fi în limita celei prevăzute de actele normative aplicabile în momentul acordării acestora.

**Art.41** Plata salariilor se face o singură dată pe lună, în ziua de 11 ale fiecărei luni, pentru luna anterioară. Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații ale societății.

Cota de contribuții de asigurări sociale este de 25% datorată de către persoanele fizice care au calitatea de angajați sau pentru care există obligația plății contribuției de asigurări sociale, potrivit legii.

Baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale, în cazul persoanelor fizice care realizează venituri din salarii, o reprezintă câștigul brut realizat din salarii, indiferent dacă persoanele respective sunt din cadrul aceleiași societăți (care au două contracte de muncă la același angajator în urma cărora rezulta două salarii), sau sunt pensionari (la limita de vârstă) angajați cu contract individual de muncă.

Cota de contribuție de asigurări sociale de sănătate este de 10% și se

datorează de către persoanele fizice care au calitatea de angajați sau pentru care există obligația plății contribuției de asigurări sociale de sănătate, potrivit legii.

Baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate, în cazul persoanelor fizice care realizează venituri din salarii, o reprezintă câștigul brut realizat din salarii.

Cota de impozit pe salariu, este de 10% și se aplică asupra venitului impozabil corespunzător la locul unde se află funcția de bază, prin aplicarea cotei de 10% asupra bazei de calcul determinată ca diferență între venitul net din salarii calculat prin deducerea din venitul brut, a contribuțiilor sociale obligatorii aferente unei luni, datorate potrivit legii în România. În cazul unui contract cu timp parțial cota de impozit este aceeași și calcularea impozitului urmează aceeași procedură.

**Art.42** Pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu în condiții foarte bune în mod regulat, sau cu anumite ocazii prilejuite de zile de sărbătoare, angajații pot primi recompense bănești, obiecte de folosință personală sau diferite alte facilități aprobate de Administrație.

### **Raspunderea patrimoniala**

**Art.43 a.** Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

**b.** În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea începe înainte de 30 de zile de la data comunicării.

Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

**c.** În cazul producerii unor daune angajatorului de către salariat a caror evaluare depășește suma de 5 salarii minime brute pe economie, sau nu obține acordul pentru reținerea sumei care despăgubește, reținerile cu titlul de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă. Dupa hotararea judecătoreasca, angajatorul isi poate recupera pagubele direct, prin executor judecatoresc sau prin firme special autorizate, in baza unui contract.

**d.** Salariatul care a incasat de la angajator o suma nedatorata sau o prestatie necuvenita rezultat al unei cauze ce reprezinta o eroare materiala sau de alta natura, este obligat sa o restituie.

**e.** In cazul in care salariatul a incalcat prevederile conventiei angajatorului cu proprietarul spatiului in care isi desfasoara activitatea, cum ar fi :

- consum de alcool in incinta, sau patrunderea in incinta sub influenta bauturilor alcoolice, sau a substantelor halucinogene( etnobotanice, droguri, etc.);
- jignire a sefului ori colegilor, provocarea de scandal la locul de munca;
- jocuri de noroc, la locul de munca;
- introducerea de obiecte interzise in incinta ( bauturi alcoolice, substante halucinogene, explozivi, materiale pirotehnice, armament, alte substante periculoase, etc.);
- nerespectarea normelor de securitate si sanatate in munca;

- si alte incalcarri, care atrag dupa sine sanctionarea angajatorului , salariatul va raspunde pecuniar pentru dauna produsa angajatorului . Plata se va efectua in conditiile stabilite in prezentul articol, la pct. g.

f. Daca salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau si care nu mai pot fi restituite in natura sau daca acestuia i s-au prestat servicii la care nu era indreptatit, este obligat sa suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor in cauza se stabileste potrivit valorii acestora de la data platii.

g. Suma stabilita pentru acoperirea daunelor se retine in rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei in cauza din partea angajatorului la care este incadrata in munca.

Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fara a putea depasi impreuna cu celelalte retineri pe care le-ar avea cel in cauza, jumatate din salariul respectiv.

## **CAPITOLUL VI**

### **Măsuri de protecție socială a angajaților**

**Art.44** În cazul spitalizării salariatului ca urmare a unui accident de muncă (inclusiv în timpul deplasării la și de la locul de muncă), sau a unei boli profesionale dobândite, angajatorul poate acorda angajatului un ajutor social, care poate fi de pana la cinci salarii nete ale celui in cauza.

De asemenea, în cazul decesului angajatului, în afară de ceea ce se prevede în asigurarea de accidente, in functie de situatia economica a societatii, angajatorul poate acorda familiei decedatului un ajutor banesc , care poate fi de pana la trei salarii nete ale celui in cauza.

La desfacerea contractului individual de muncă datorită reducerilor de personal, administratorul are obligația de a comunica în scris fiecărui salariat :

- termenul de preaviz ;
- oferta alternativei unui alt loc de muncă în cadrul societății sau prin Agenția locala (sau județeană) de Ocupare a Forței de Muncă.

## **CAPITOLUL VII**

### **Dispoziții finale**

**Art.45** Prezentul contract colectiv de muncă își produce efectul începând cu data înregistrării acestuia conform legii, și este valabil pentru toți angajații, indiferent de data angajării, de durata contractului individual de muncă, sau de timpul de muncă negociat.

**Art.46** Obligațiile generale ale patronatului și ale salariaților precum și răspunderea acestora, administrativă materială, disciplinară și penală după caz sunt cele specificate în Codul Muncii, în Regulamentul intern și în prezentul contract colectiv de muncă.

**Art. 47** Modificarea prezentului contract se face în următoarele condiții :

- la intenția uneia din părțile semnatare, care anunță în scris cealaltă parte cu 30 de zile înainte de data la care se dorește negocierea modificării ;
- la data la care este planificată negocierea anuală. În cazul în care nici una din părți nu-și anunță intenția de negociere , contractul colectiv de muncă își prelungește valabilitatea încă 12 luni.

- cu ocazia denunțării a acestuia de una din părți, în urma hotărârilor judecătorești.

**Art.48** Prezentul contract colectiv de muncă, după înregistrarea acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă se va afișa prin grija reprezentanților salariaților la locurile de muncă, în locuri vizibile la care au acces toți angajații, drept pentru care am încheiat prezentul contract colectiv de munca în trei exemplare, cu următoarea destinație :

- un exemplar la Administratorul unic;
- un exemplar la reprezentantii salariatilor;
- un exemplar la depozitar (ITM-Constanta);



**Anexa nr.1- Grila de salarizare.**  
**Contract colectiv de munca**

Nr. crt.	Funcţia	Limita minima	Limita maxima
1	Contabil	4000	
2	Calculator devize	3500	
3	Muncitor calificat	3000	
4	Zugrav	2500	
5	Peisagist floricultor	2750	
6	Ingrijitor spatii verzi	2650	
7	Muncitor necalificat la demolarea clădirilor, căptuşeli zidărie, plăci mozaic, faianţă, gresie, parchet	2500	

**GRILA DE SALARIZARE**  
**( valabila la data negocierii )**

**NOTA :**

*Salariile minime sunt negociate pentru un timp de munca de 8 ore zilnic. In cazul in care contractul de munca se incheie pentru timp partial, salariul minim va fi calculat in functie de prevederile in vigoare. ( Codul fiscal, Codul muncii ).*

**Anexa nr.2- Periodicitatea controlului medical și psihologic.**  
**Contract colectiv de munca**  
**Periodicitatea controlului medical și psihologic.**

Nr. crt.	Meseria	Felul verificării	Periodicitate		Observatii
			Medical	Psihologic	
1.	<p><b><u>Muncitori necalificati:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Muncitor Necalificat La Demolarea Clădirilor, Căptușeli Zidărie, Plăci Mozaic, Faianță, Gresie, Parchet;</li> <li>- Ingrijitor spatii verzi;</li> </ul> <p><b><u>Lucratori calificati:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zugrav, Electrician, Mecanic Utilaj, etc.</li> </ul>	<p>Determinarea aptitudinii medicale pentru functie/meseri e</p> <p>Verificare psihologica pentru lucrul la inaltime.</p>	1 an	1 an*	<p>*Examenul psihologic se organizeaz a anual pentru toti lucratorii la inaltime si cei care conduc echipamente tehnice pe drumuri uzinale sau publice</p>

**Anexa nr.3-** Norme cu echipamentul individual de protecție și de lucru.  
**Contract colectiv de muncă**  
**NORMATIV**  
 Pentru acordarea echipamentului individual de protecție și de lucru

Nr. crt.	Meseria	Echipament de protecție	Durata buc.sau per./luni	Echipament de lucru	Durata buc./luni
1	Muncitori calificați și necalificați	<ul style="list-style-type: none"> <li>- salopeta ;</li> <li>- casca protecție;</li> <li>- centura siguranță ( ham de protecție la caderea în gol );</li> <li>- manșuri protecție;</li> <li>- ochelari protecție;</li> <li>- bocanci cu bombeu metalic, sau alta încălțăminte de protecție ;</li> <li>- Vesta reflectorizantă;</li> </ul>	6 24 12 24 6 1 18  2	- costum impermeabil fas sau pelerină pentru ploaie.	18

**NOTA:** Echipamentul de protecție nou, se acordă conform normei stabilite mai sus, sau la pierderea capacității de protecție.

In cazul în care echipamentul de protecție este corespunzător, poate fi menținut în exploatare și după expirarea duratei de utilizare stabilite mai sus ( după ce s-a obținut acordul unei comisii tehnice sau a CSSM). Pentru toate echipamentele de protecție achiziționate, se vor solicita furnizorilor (producătorilor) certificate de conformitate, care vor fi păstrate până la epuizarea echipamentului respectiv de protecție (și retragerea lui din exploatare).

**PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,  
 CONSILIER  
 CALMBACH VASILE-ALERT**



**CONTRASEMNEAZĂ,  
 SECRETAR  
 VOICU VIRGINIA**