



INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA IALOMIȚA

Nr. 1274/CCCMMRM/17.06.2021

Către: SC DRUMURI MUNICIPALE SRL
Sediul social: Fetesti, jud.Ialomita

Ref: CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ VALABIL :17.06.2021.-17.06.2023.

Urmare a cererii dumneavoastră nr.268/16.06.2021 cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă încheiat între angajator și reprezentantii salariaților, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul Unic de Evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Ialomița la nr.192.5/17.06.2021.

Nedelcu Marian
Inspector Șef
Inspectoratul Teritorial de Muncă Ialomița



Petcu Marius-Daniel
Inspector Sef Adj.R.M.

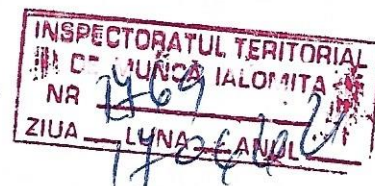
Str.Constantin Dobrogeanu Gherea, nr. 1A, Slobozia, Ialomița
Tel.: +4 0243 215146; fax: +4 0243 220452
itmialomita@itmialomita.ro

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

Nr. ieșire din unitate 968, 16.06.2021 *



Către Inspectoratul Teritorial de Muncă IALOMITA



Societatea S.C. Drumuri Municipale SRL Fetesti cu sediul în localitatea Fetesti str. CALARASI nr. 547A jud. IALOMITA nr. telefon 0729883005, adresa e-mail – drumurimunicipalefet@yahoo.ro – J21/313/2013- RO32175566 având obiectul principal de activitate principal LUCRARI DE CONSTRUCTII DRUMURI si AUTOSTRAZI - cod CAEN -4211 , natura capital social de.STAT , număr total salariați - 36.

Solicităm înregistrarea Contractului Colectiv de Muncă cu nr. de pagini 17, acesta urmând să se aplice de la data înregistrării la I.T.M. IALOMITA

La nivelul societății nu există sindicat reprezentativ.

Părți desemnate pentru negocierea Contractului Colectiv de Muncă *:

- patronatul reprezentat prin: GOGOTA CATALIN - director
- reprezentanții salariaților1. RADU DANIEL
2. PRIOTEASA MARIAN
3. PISMIS IONUT

Salariul minim negociat la nivel de unitate:3.000 LEI

Numărul minim zile de concediu de odihnă: 21 ZILE

Durata * Contractului Colectiv de Muncă - 2021- 2023

Numărul și data înregistrării la I.T.M. Ialomita a Contractului Colectiv de Muncă anterior: 956/CCCMRM/31.05.2021

Anexăm alăturat următoarea documentație:

- Contractul Colectiv de Muncă în 3 exemplare: (semnat de părțile contractante și ștampilat pe fiecare pagină) ;
- Împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării Contractului Colectiv de Muncă;
- Dovada reprezentativității ;
- Dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;
- Procesele verbale de negociere a Contractului Colectiv de Muncă , în 3 exemplare;

Reprezentant unitate,
GOGOTA CATALIN



Reprezentanți salariați

1. RADU DANIEL.....
2. PRIOTESA MARIAN.....
3. PISMIS IONUT.....

S.C.Drumuri Municipale SRL Fetesti
J21/313/2013 - Ro 32175566
Nr.267/ 11.06.2021

PROCES- VERBAL
INCHEIAT AZI 11 .06.2021

Cu prilejul sedintei organizate in scopul negocierii si incheierii Contractului Colectiv de munca la nivel de societate, pentru anii 2021-2023 , dupa prevederile legislative actuale.

Sedinta a avut loc la sediul societatii , ora 14.00

La sedinta au participat urmatoarii:

1. Directorul societatii SC Drumuri Municipale SRL Fetesti, dl.Gogota Catalin, reprezentand conducerea societatii si
2. Radu Daniel, Prioteasa Marian si Pismis Ionut in calitate de reprezentanti ai salariatilor.

Cele doua parti au negociat clauzele contractului colectiv de munca la nivel de unitate si au hotarat incheierea lui, dupa prevederile legislative actuale, Legea 53/2003- Codul Muncii , asa cum a fost republicat, modificat si completat ulterior.

Se semneaza de ambele parti Contractul Colectiv de Munca pentru anii 2021-2023.

Motiv pentru care incheiem prezentul proces-verbal si semnam.

Director,
Gogota Catalin



Reprezentantii salariatilor,

1. Radu Daniel.....
2. Prioteasa Marian.....
3. Pismis Ionut.....

Prezentul proces-verbal a fost incheiat in 3 (trei) exemplare.

**DRUMURI MUNICIPALE S.R.L. FETESTI - J21/313/2013- RO 32175566
STR.CALARASI 547 A**

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
AL S.C. DRUMURI MUNICIPALE S.R.L. - FETESTI
Valabil pentru anii ...2021.....-.....2023.....**

UNITATEA: S.C. DRUMURI MUNICIPALE SRL FETESTI
SEDIUL: STR. CALARASI NR. 547 A FETESTI-IALOMITA
COD UNIC DE INREGISTRARE: J21/313/2013, RO 32175566
CONT BANCAR NR. RO08RZBR0000060016372297
BANCA ; RAIFEISEN BANK sucursala AGENTIA FETESTI
TEL. 0729883005 E-MAIL drumurimunicipalefet@yahoo.com

Art.1 In temeiul dispozițiilor Legii nr. 130/1996 modificată a intervenit următorul contract colectiv de muncă între angajator, S.C. DRUMURI MUNICIPALE S.R.L. FETESTI, reprezentat prin GOGOTA CATALIN director, , pe de o parte și salariații acestei societăți, reprezentați prin RADU DANIEL, PRIOTEASA MARIAN și PISMIS IONUT pe de altă parte.

Temeiul legal al reprezentării angajatorului la negociere îl constituie statutul S.C. Drumuri Municipale S.R.L., iar al reprezentării la negociere al salariaților îl constituie rezultatul alegerilor desfășurate în societate la data de 26.04.2021 cf. Proces-verbal nr.149.

Art.2 Prezentul Contract Colectiv de Muncă este negociat de către părțile contractante pe baza prevederilor legale .

Art.3 Pentru simplificarea textului, cele două părți semnatare ale prezentului contract convin asupra următorilor termeni generici și abrevieri:

- Administrator (DIRECTOR) – ‘angajator’ ;
- reprezentanți ai salariaților desemnați prin alegeri, conform art.20 din Legea nr. 130/1996 și în forma de organizare convenită prin acest contract, se vor regăsi sub termenul generic de “REPREZENTANȚI”;
- angajați ai S.C. Drumuri Municipale S.R.L. Fetesti beneficiari conform legii și prevederilor din prezentul Contract Colectiv de Muncă, de efectul produs de acest contract se vor regăsi în text sub termenul generic de “SALARIAȚI”;
- Contract Colectiv de Muncă – CCM;
- Contract Individual de Muncă – CIM;
- Contract Colectiv de Muncă la Nivel Național – CCMUN;
- Părțile semnatare, așa cum au fost definite în art.1, se regăsesc în text sub termenul generic de “PĂRȚI CONTRACTANTE” uneori “PĂRȚI”.

Art.4 Pentru realizarea obiectului de activitate se obligă să respecte în litera și spiritul prevederilor Constituției României și ale actelor normative în vigoare.

Prevederile CCM sunt în concordanță cu R.O.I nr.97/24.03.2021 și R.O.F nr.96/24.03.2021 , precum și codul etic nr.98/24.03.2021 aprobate de Consiliul de Administrație al S.C. Drumuri Municipale SRL Fetesti.



REPREZENTANTI SALARIAȚILOR ;
1. RADU DANIEL.....
2. PRIOTEASA MARIAN.....
3. PISMIS IONUT.....

**DRUMURI MUNICIPALE S.R.L. FETESTI - J21/313/2013- RO 32175566
STR.CALARASI 547 A**

PĂRȚILE CONTRACTANTE recunosc pentru toți salariații S.C. Drumuri Municipale SRL Fetesti S.R.L. valabilitatea neîngrădită a tuturor drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

Art.5 PĂRȚILE CONTRACTANTE pe deplin legale și libere în negocierea clauzelor CCM se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

PĂRȚILE CONTRACTANTE răspund fiecare pentru culpa proprie privind încălcarea acestor clauze, conform legii și înțelegerilor convenite prin acest CCM.

Art.6 Prevederile CCM produc efecte pentru toți ANGAJAȚII, indiferent de data angajării lor în unitate.

Art.7 Interpretarea clauzelor prezentului contract se face prin consensul, clauza se interpretează conform regulilor de drept comun, iar dacă și după aceasta există îndoială se interpretează în favoarea SALARIAȚILOR.

Art.8 Prevederile prezentului CCM reglementează la nivelul S.C.Drumuri Municipale S.R.L Fetesti .: încheierea, executarea, modificarea, respectarea și încetarea CIM; funcțiile și condițiile de angajare pe funcții; condițiile de muncă și drepturile salariale ale personalului angajat, măsurile de protecție socială ale acestuia, măsurile de igienă și protecție a muncii, drepturile și obligațiile PĂRȚILOR CONTRACTANTE, drepturile profesionale, raporturile dintre părți și formele de colaborare pentru prevenirea litigiilor și conflictelor de muncă.

Nici un fel de norme și hotărâri interne nu pot conține prevederi care să contravină înțelegerilor convenite prin prezentul CCM.

PĂRȚILE CONTRACTANTE nu pot crea instrumente de lucru care ar putea funcționa în paralel sau s-ar putea substitui instrumentelor de lucru și colaborare între PĂRȚI, create prin CCM, cu excepția celor care, potrivit legii, intră în atribuțiile angajatorului.

CAPITOLUL II. ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ.

Art.9 Prezentul CCM se încheie pe o durată de 4 ani, pe perioada mandatului administratorului, cu posibilitatea de prelungire, intrând în vigoare de la data înregistrării acestuia.

Dacă contractul nu este denunțat de una din părți cu minimum 60 de zile înainte de data expirării sau dacă nici una din părți nu are inițiativa renegocierii lui, contractul se prelungește automat pe o perioadă de un an.

Art.10 Clauzele prezentului CCM pot fi modificate pe parcursul executării lui de câte ori convin părțile semnatare, în condițiile legii.

Modificările aduse CCM se comunică în scris organului care le păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZENTANTI SALARIAȚILOR ;

1.RADU DANIEL.....
2. PRIOTEASA MARIAN.....
3. PISMIS IONUT.....

**DRUMURI MUNICIPALE S.R.L. FETESTI - J21/313/2013- RO 32175566
STR.CALARASI 547 A**

Art.11 CCM încetează în conformitate cu prevederile legislației în vigoare:

- la termen;
- la data dizolvării, lichidării, comasării sau constatării falimentului societății;
- prin acordul părților.

Art.12 Aplicarea CCM poate fi suspendată prin acordul de voință al PĂRȚILOR.

Art.13 Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului CCM, părțile convin să constituie COMISIA PARITARĂ ANGAJATOR-SALARIAȚI, care este împuternicită să interpreteze în aplicare prevederile prezentului CCM, în funcție de condițiile concrete, la solicitarea uneia din părți .

În cazul în care COMISIA PARITARĂ nu va putea soluționa problemele ce apar, SALARIAȚII au dreptul de a se adresa organelor competente în conformitate cu prevederile Legii nr. 168/1999.

CAPITOLUL III. ANGAJAREA

1. CONDIȚIILE ANGAJĂRII

Art.14 Angajările în S.C.Drumuri Municipale S.R.L.Fetesti sunt făcute de angajator, în condițiile prevăzute de lege și de prezentul contract, fiind subordonate următoarele criterii:

- pregătire și competență profesională;
- stare de sănătate adecvată muncii care va trebui prestată;
- vârsta minimă la data încheierii CIM.

S.C. Drumuri Municipale S.R.L.Fetesti asigură șanse egale tuturor celor care doresc să se angajeze indiferent de sex, origine etnică, rasă sau religie.

Art.15 Salariații care îndeplinesc condițiile legale de pensionare pot solicita prelungirea activității conform legii.

Art.16 Angajările pe posturi se vor face în baza statului de funcții al societății, în conformitate cu nomenclatorul de funcții COR, în raport cu necesitățile impuse de volumul activității desfășurate de S.C. Drumuri Municipale S.R.L. Fetesti, de specificul obiectului de activitate prevăzut în statutul de funcționare, urmărind cu atenție ocuparea permanentă a forței de muncă angajate.

Art.17 Angajările în S.C. Drumuri Municipale S.R.L.Fetesti pot fi :

- pe o perioadă nedeterminată
- pe o perioadă determinată.

Angajatorul poate încheia, în funcție de volumul activităților preconizate a fi desfășurate în anumite perioade de timp, CIM temporare, cu norma întreagă sau fracțiune de normă.

Art.18 Salariații încadrați în posturi cu fracțiuni de normă beneficiază de toate drepturile ce decurg din prezentul CCM de care beneficiază SALARIAȚII cu program normal de lucru, aceste drepturi, acordându-se proporțional cu timpul lucrat.

La cerere, SALARIAȚII prevăzuți la aliniatul precedent pot fi încadrați cu program normal de lucru, dacă există posturi vacante și dacă întrunesc condițiile ocupării acestor posturi.

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZENTANTI SALARIAȚILOR ;

1.RADU DANIEL.....
2. PRIOTEASA MARIAN.....
3. PISMIS IONUT.....

**DRUMURI MUNICIPALE S.R.L. FETESTI - J21/313/2013- RO 32175566
STR.CALARASI 547 A**

Art.19 Ocuparea oricărui post vacant sau nou creat se face numai prin concurs, persoanele reușite la concurs vor fi angajate cu termen de probă de până la 6 luni.

Durata perioadei de probă este stabilită prin CIM. La expirarea perioadei de probă, salariatul poate fi angajat pe o perioadă nedeterminată numai dacă angajatorul apreciază ca acesta corespunde cerințelor postului.

Angajarea pe o perioadă nedeterminată se face cu data începerii perioadei de probă. Angajările pe o perioadă determinată se fac în condițiile stabilite de angajator.

Concursurile sunt publice și sunt anunțate prin afișaj, sau după caz, prin mijloace de informare în masă, cu cel puțin 15 zile înainte de susținerea lor.

Art.20 Salariatii din S.C. Drumuri Municipale S.R.L.Fetesti nu pot face parte din conducerea altor societăți comerciale cu același profil și nici nu poate cumula funcții de execuție în cadrul acestora.

SALARIAȚII prevăzuți la aliniatul 1 pot colabora la alte societăți numai cu acordul angajatorului.

Nerespectarea dispozițiilor acestui articol se sancționează conform legii cu desfacerea disciplinara a CIM sau după caz, cu destituirea din funcții.

Dacă prin nerespectarea dispozițiilor aliniatului 1-2 s-a cauzat o pagubă S.C. Drumuri Municipale S.R.L.Fetesti, salariatul vinovat va fi obligat la repararea acesteia potrivit legii.

Nu pot fi SALARIAȚI ai S.C. Drumuri Municipale S.R.L.Fetesti persoane care patronează sau sunt acționari la societăți comerciale al căror obiect de activitate concurează obiectul de activitate dezvoltat de S.C. Drumuri Municipale S.R.L.

2. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.21 În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor SALARIAȚILOR angajarea în muncă se realizează prin încheierea unui CIM între acesta și angajator.

CIM individualizează prevederile generale ale CCM și detaliază anumite clauze. CIM cuprinde datele și clauzele prevăzute în ROF și ROI al societății. CIM nu poate conține clauze care contravin prezentului CCM.

Obligațiile contractuale ale SALARIAȚILOR față de angajator sunt precizate riguros în FIȘA POSTULUI.

CIM se întocmește în dublu exemplar, fiecare dintre părți păstrând unul.

Art.22 Prevederile CIM nu poate fi modificate decât cu acordul părților semnate prin respectarea prezentului CCM și a procedurii de negociere între părțile semnate.

Refuzul nejustificat al salariatului de a nu accepta o modificare a clauzelor CIM cu privire la felul muncii sau drepturile salariale dă dreptul celui care angajează de a proceda la o desfacere unilaterală a CIM pentru acest lucru.

Aprecierea asupra refuzului nejustificat invocat de către salariat se face de către angajator.

Art.23 Modificările drepturilor salariale , ca efect al unor compensații sau indexări, modificări care se fac în cuantumuri prestabile, trebuie aduse la cunoștință SALARIATULUI și se operează în REVISAL. Orice schimbări privind drepturile salariale, impun procedura de negociere a CIM.

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZENTANTI SALARIAȚILOR ;

1.RADU DANIEL.....

2. PRIOTEASA MARIAN.....

3. PISMIS IONUT.....

DRUMURI MUNICIPALE S.R.L. FETESTI - J21/313/2013- RO 32175566
STR.CALARASI 547 A

Art. 24 CIM poate fi desființat din inițiativa SALARIAȚULUI prin demisie cu obligația acestuia de a anunța în scris ANGAJATORUL, cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de data încetării contractului.

CIM poate fi desființat din inițiativa ANGAJATORULUI în următoarele cazuri:

- a) unitatea își reduce activitatea;
- b) unitatea își reduce personalul ca urmare a reorganizării;
- c) unitatea își încetează activitatea;
- d) unitatea se mută în altă localitate;
- e) salariatul nu mai corespunde postului pe care îl ocupă;
- f) reintegrare a persoanei care a deținut postul anterior;
- g) comiterea de abateri disciplinare;
- h) arestarea salariatului mai mult de 60 zile;
- i) salariatul a fost condamnat pentru infracțiuni în legătură cu munca sa, dacă prin condamnare a devenit necorespunzător postului pe care îl ocupă.
- j) salariatului i s-a interzis de către instanță penală exercitarea profesiei temporar sau definitiv;
- k) incompatibilitate prevăzută în mod expres de lege.

Art.25 În cazul în care angajatorul este în situația de a opera reduceri de personal ca urmare a restrângerii de activitate sau ca urmare a reorganizării, PĂRȚILE convin următoarele:

- a) angajatorul va anunța SALARIAȚII cu privire la numărul și selectarea posturilor ce urmează a fi reduse;
- b) Șefii punctelor de lucru vor întocmi tabele nominale cu salariații propuși pentru desfacerea CIM ca urmare a reducerii de activitate, sau pentru redistribuire când este posibil.

În cazul restrângerii activității, măsurile de concediere vor avea în vedere:

- a) contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- b) contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea lor;
- c) competență profesională;
- d) îndeplinirea obligațiilor profesională.

Art.26 Desfacerea CIM a salariului pentru motive neimputabile lor, angajatorul va comunica în scris, în termen de 15 zile lucrătoare înainte de data desfacerii.

- e) la desfacerea CIM în vederea pensionării pentru limita de vârstă sau cu reducerea vârstei de pensionare și pensionare pe motive medicale în orice grad, se vor acorda 2(două) salarii brute avute de către salariat la data emiterii deciziei de încetare CIM ca primă de pensionare.
- f) La desfacerea CIM a salariaților din motive economice, sub orice formă de denumire stabilită de angajator, se vor acorda salarii compensatorii în cuantum de 3 salarii avute la data stabilirii dificultăților economice.
- g) La desfacerea CIM din motive neimputabile salariatului, stabilit prin hotărâre judecătorească ramasă definitivă, se vor acorda salarii în valoarea salariilor pe perioada de la încetarea CIM și până la data stabilită legal.

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZENTANTI SALARIAȚILOR ;

- 1. RADU DANIEL.....
- 2. PRIOTEASA MARIAN.....
- 3. PISMIS IONUT.....

DRUMURI MUNICIPALE S.R.L. FETESTI - J21/313/2013- RO 32175566
STR.CALARASI 547 A

CAPITOLUL IV. ACTIVITATEA

1. ORGANIZAREA

Art.27 Organizarea activității în S.C. Drumuri Municipale S.R.L. Fetesti privind repartizarea SALARIAȚILOR pe locuri muncă, precizarea atribuțiilor și răspunderilor, elaborarea de norme fundamentale din punct de vedere al eficienței economice, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către SALARIAȚII, sunt atribuite de competența exclusivă a reprezentantului legal care angajează și se exercită prin personalul desemnat în acest scop. Răspunderile privind buna și eficiența funcționare a societății revin în exclusivitate angajatorului.

Art.28 ANGAJATORUL asigură condițiile tehnico-materiale corespunzătoare pentru toți SALARIAȚII, astfel ca activitatea profesională și de producție să se desfășoare la nivelul unor parametri optimi de calitate și competitivitate, conform strategiei stabilite și subordonată statutului societății.

Art.29 Programul de activitate este întocmit de angajator și trebuie să cuprindă o perioadă de cel puțin o săptămână calendaristică, fiind adus la cunoștința SALARIAȚILOR cu cel puțin 48 de ore înainte.

Aducerea la cunoștință se face prin afișare în locuri vizibile și cunoscute de către SALARIAȚI, cu excepția situațiilor deosebite când aducerea la cunoștință se face în timp util.

În programul de activitate astfel planificat, trebuie precizate zilele libere acordate SALARIAȚILOR.

Art.30 Angajatorul are obligația de a folosi toate posibilitățile organizatorice pentru acordarea timpului normal de odihnă salariatului care are obligația de a se conforma programului de activitate stabilit de director, inclusiv programul de recuperare pentru munca prestată suplimentar, conform CCM.

Angajatorul este obligat să organizeze activitatea personalului angajat, asigurându-I condițiile de muncă necesare pentru a nu fi afectată securitatea fizică a acestuia sau starea de sănătate, precum și necesarul tehnico-material pentru ca SALARIAȚII să se poată achita de sarcinile ce le revin.

Angajatorul este obligat să întreprindă măsuri de pază și protecție pentru aparatura tehnică și alte bunuri din dotarea societății, neîndeplinirea acestei obligații exonerează de obligații SALARIAȚII, cu excepția cazurilor în care se dovedește nevinovăția proprie a acestuia.

Art.31 Angajatorul va elabora Regulamentul de funcționare al societății, precum și Regulamentul de Ordine Interioară, asigurându-se astfel de folosirea integrală a timpului de muncă și un ritm de muncă normal.

Art.32 Trecerea temporară pe alte funcții, exercitarea unei funcții suplimentare sau executarea parțială a altor activități, dacă nu sunt prevăzute în fișa postului, constituie modificări ale CIM și devin obiectul unor renegocieri ale acestuia în condițiile CCM.

Art.33 SALARIAȚII, de regulă nu poate fi obligat să presteze munca peste programul său normal zilnic de lucru, cu acordul SALARIAȚILOR numărul de ore consecutive nu poate fi mai mare de 12.

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZENTANTI SALARIAȚILOR ;

1.RADU DANIEL.....
2. PRIOTEASA MARIAN.....
3. PISMIS IONUT.....

DRUMURI MUNICIPALE S.R.L. FETESTI - J21/313/2013- RO 32175566
STR.CALARASI 547 A

Art.34 SALARIATUL nu este răspunzător pentru neîndeplinirea unor sarcini de serviciu ca urmare a unor deficiențe organizatorice și nici când acesta s-ar datora unor factori independent de voința și probați ca atare.

Art.35 Angajatorul poate pretinde salariatului să desfășoare alte activități , altele decât cele prevăzute în fișa postului.

Art.36 Personalul afectat prin anularea unor activități planificate în ziua respectivă rămâne la dispoziția angajatorului pe toată durata programului normal de lucru conform fișei postului, fără a-i fi afectate drepturile salariale. Recuperarea timpului suplimentar de muncă, de regulă, se face cu acordul SALARIATULUI.

2. TIMPUL NORMAL DE LUCRU

Art.37 În S.C. Drumuri Municipale S.R.L. Fetesti activitatea se desfășoară în flux cotinuu pe tot parcursul săptămânii.

Durata programului normal de lucru este în general de 8 ore pe zi și 40 ore pe săptămână, care se realizează în săptămâna de lucru de 5 zile. Înregistrarea timpului efectiv lucrat se face la sfârșitul lunii.

Angajatorul, atunci când se va impune va practica un regim de lucru fără sâmbătă liberă (48 ore pe săptămână) iar depășirea duratei normale a timpului de lucru se vor compensa cu zile libere platite în conformitate cu prevederile art.120 CM:

Art.38 Zilele declarate nelucrătoare sunt cele prevăzute de lege:

- a) zilele de repaos săptămânal sâmbătă și duminica
- b) zilele de sărbători legale și religioase:
 - 1 și 2 Ianuarie –Anul Nou
 - Vinerea Mare
 - Prima si a doua zi de Paste
 - 1 Mai -Ziua Muncii
 - Prima si a doua zi de Rusalii
 - 1 iunie –ziua copilului
 - 15 August – sf. Maria
 - Prima zi de scoala pentru salariatii –parinti minori pana la 14 ani
 - 30 noiembrie- sf.Andrei- patronul Romaniei
 - 1 Decembrie – Ziua Națională a României
 - 25 și 26 Decembrie – Crăciunul

Dacă situația și necesitățile o impun, angajatorul poate stabili orice program de lucru lunar, care să asigure numărul legal de zile libere lunar.

În timpul de lucru se pot acorda de către seful direct învoiri de maximum 4 ore/zi de lucru efectiv. Învoirile acordate în cursul unui an nu pot depăși 8 ore.

Art.39 Timpul de lucru suplimentar este timpul prestat peste programul normal de lucru lunar și se înregistrează la sfârșitul lunii în care a fost prestat.

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZENTANTI SALARIATILOR:

- 1.RADU DANIEL.....
- 2. PRIOTEASA MARIAN.....
- 3. PISMIS IONUT.....

DRUMURI MUNICIPALE S.R.L. FETESTI - J21/313/2013- RO 32175566
STR.CALARASI 547 A

Nu se pot pretinde și acorda compensarea în avans a unui eventual timp de muncă suplimentar.

Art.40 Programul normal de lucru poate fi acoperit de salariat astfel:

- program fix- 8 ore zilnic

Programul fix este programul normal de lucru acoperit de SALARIAT în mod regulat între aceleași ore, în fiecare zi lucrătoare a săptămânii.

Art.41 Activitatea SC Drumuri Municipale SRL Fetesti se desfășoară între orele 7,30 – 16,00 cu respectarea pauzei de masa de 0,30ore, de luni pana joi si vineri 7,30 -14.00

Art.42 În contextul prezentului CCM, PĂRȚILE CONTRACTANTE convin asupra următoarelor interpretări:

- ziua începe la ora 0:00;
- săptămâna începe în ziua de luni.

Art. 43 Dacă SALARIATUL își începe activitatea în zi declarată nelucrătoare, sau invers, ea este considerată ca prestată ziua în care s-a desfășurat cel puțin jumătate din programul normal de lucru. Aceste drepturi se acordă și SALARIAȚILOR care lucrează în condiții de forta majora , atunci cand exista intemperii sau calamitati naturale.

Art.44 Activitatea desfășurată în afara localității în care își are sediul S.C. Drumuri Municipale S.R.L.Fetesti este considerată în regim de delegare dacă timpul de lucru desfășurat în aceste condiții este cel puțin egal cu un program de lucru ce îi revine SALARIATULUI prin CIM. În acest program se include și durata transportului cu avionul și vagonul de dormit.

Art.45 SALARIAȚII pot presta, fiecare în parte un număr de 120 de ore suplimentare într-un an calenderistic, iar depășirea acestei limite, până la plafonul maxim stabilit de lege, se va face cu acordul COMISIEI PARITARE.

3. TIMPUL NORMAL DE ODIHNĂ

Art.46 În decurs de 24 ore, în orice condiții fiecare SALARIAT are dreptul la cel puțin 12 ore de odihnă.

În timpul programului normal de lucru SALARIATUL are dreptul la 30 minute timp repaus plătit, repaus care se acordă zilnic 12.00-12.30.

Art.47 Repaus săptămânal se acordă în așa fel încât cel puțin de trei ori ori la două luni, una din zile să fie duminica și după caz zi de sărbătoare.

Art.48 Salariații au dreptul în fiecare an calenderistic la un concediu de odihnă plătit de minimum 21 zile lucratoare.

Pe durata concediului de odihnă, SALARIAȚII au dreptul la o indemnizație proporțională cu durata acestuia din salariul negociat.

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZENTANTI SALARIAȚILOR ;

1.RADU DANIEL.....
2. PRIOTEASA MARIAN.....
3. PISMIS IONUT.....

**DRUMURI MUNICIPALE S.R.L. FETESTI - J21/313/2013- RO 32175566
STR.CALARASI 547 A**

Pentru salariații încadrați cu fracțiuni de normă, indemnizația de concediu de odihnă se calculează avându-se în vedere veniturile prevăzute la aliniatul precedent, cuvenite pentru fracțiunea sau fracțiunile de normă ce se iau în calcul.

Art.49 Planificarea concediilor de odihnă se face eșalonat pe tot parcursul anului în funcție de specificul fiecărui loc de muncă.

Concediul de odihnă poate fi efectuat și fracționat cu acordul părților, dar una din fracțiuni va fi de minimum 10 zile lucrătoare. Fracțiunea rămasă va trebui acordată și efectuată până la sfârșitul anului în cursul.

Art.50 Chemarea din concediul de odihnă se poate face prin dispoziția scrisă a angajatorului numai pentru nevoi de serviciu neprevăzute și urgente care fac strict necesară prezența salariatului în unitate.

În cazul rechemării din concediu, acesta se întrerupe iar restul zilelor se vor reprograma.

Cu excepția cazurilor expres prevăzute de lege, motivat de situații obiective, angajatorul poate proceda la compensarea în bani a concediului de odihnă, compensare ce va fi făcută în prima lună a anului următor.

Compensarea în bani a concediului de odihnă se va face în condițiile prevăzute de lege.

Art.51 Salariații pot beneficia de un concediu fără plată (CFP) de cel mult o lună calendaristică aprobat de angajator, concediu care poate fi suplimentat cu cel mult o lună.

4. SALARIZARE ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art.52 Pentru munca prestată în condițiile prezentului CCM fiecare SALARIAT are dreptul la un salariu care se plătește conform legii.

Art.53 SALARIAȚII beneficiază de drepturi salariale și alte drepturi bănești care sunt::

- a) drepturi salariale:
 - salariul de bază cu indexările și compensațiile ulterioare;
- b) adaosuri, premii:
 - primă cu ocazia Crăciunului;
 - primă cu ocazia Sf. Paști (în funcție de posibilitățile financiare ale societati)
 - prima de pensionare – 2 salarii avute inaintea pensionarii;
 - prima de vacanta (sub forma de bani sau vauchere de vacanta in functie de posibilitatile societatii)
 - indemnizatie hrana (in functie de posibilitatile financiare ale societatii in cuantumul stabilit de lege)
- c) drepturi bănești:
 - diurna, în limita legislației în vigoare
 - cheltuieli pentru transport privind deplasarea către și de la serviciu
 - cazare până la categoria 3 stele.
- d) Salarii compensatorii la desfacerea CIM din motive economice sau cele ce nu tin de salariați, in limita a 3 (TREI) salarii avute la data disponibilizarii salariatului.
- e) Ajutoare banesti in limita unui salariu mediu brut pe tara , ca urmare a unor evenimente familiale ale salariatilor (pierderea capacitatii de munca ca urmare a unor interventii medicale chirurgicale, decesul unui membru gradul 1 din familie) .

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZENTANTI SALARIAȚILOR ;

1.RADU DANIEL.....
2. PRIOTEASA MARIAN.....
3. PISMIS IONUT.....

DRUMURI MUNICIPALE S.R.L. FETESTI - J21/313/2013- RO 32175566
STR.CALARASI 547 A

Art.54 Sistemul de salarizare conform Legii 153/2017 și care este conceput și ordonat după următoarele criterii:

- a) aportul la realizarea obiectului de activitate al societății;
- b) studii avute și vechimea în muncă,
- c) gradul de complexitate în procesul de realizare a activității.
- d) Salarizarea directorului societății se stabilește prin contract de mandat de către Consiliul de Administrație .

Art.55 Salariul de bază se stabilește pentru fiecare salariat în raport cu calificarea, importanța, complexitatea și volumul lucrărilor ce revin postului în care este încadrat, cu pregătire și competența sa profesională. În baza elementelor de evaluare și a sistemului de salarizare adoptat se stabilesc valorile de rigoare.

Art.56 Personalul de conducere va avea responsabilitatea reținerii și virării la bugetul de stat a contribuțiilor angajaților, cf. Legii 153/2017.

Art.57 Premiile se vor acorda în baza propunerilor șefilor punctelor de lucru și a celor de birou, în raport cu rezultatele obținute de fiecare salariat și aportului fiecăruia la procesul de producție, de conduită și loialitate față de societate, cu aprobarea directorului.

Art.58 După caz, SALARIAȚII pot beneficia de ajutoare sociale prevăzute astfel:

- ajutor banesc la pensare în limita a 2 salarii avute.
- Ajutor banesc la decesul rudelor de gradul 1 al salariatului – 1 salariu mediu pe țară.

Art.59 SALARIAȚII care prestează munca în regim de delegare le este asigurat transportul și cazarea în condiții decente și o diurnă a cărei cuantum este reglementat legal.

Art.60 Pentru timpul de lucru suplimentar, în zilele de sâmbătă și duminică, în zilele lucrătoare când lucrările o impun, contabilizate la sfârșitul fiecărei luni calendaristice, SALARIAȚII primesc un spor de 100% .

Art.61 Drepturile salariale se plătesc pe 07 ale lunii următoare pentru luna în care au fost prestate activitățile respective. Pot fi acordate avansuri la salariu în data de 23 ale lunii în cazul când situația financiară o permite. Aceste drepturi se plătesc înaintea oricăror altor obligații ale unității.

Când aceste date se suprapun peste zilele nelucrătoare plata se face în ultima zi lucrătoare care precede ziua de plată.

CAPITOLUL IV. PROTECȚIE

1. PROTECȚIA ȘI IGIENA MUNCII. PROTECȚIA SOCIALĂ

Art.62 Angajatorul se obligă să instituționalizeze în colaborare cu reprezentanții salariaților, un sistem organizat având drept scop îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă și de viață, protecția muncii, precum și dotarea corespunzătoare P.S.I.. Pentru acesta vor fi interpretate următoarele măsuri:

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZENTANTI SALARIAȚILOR ;

1. RADU DANIEL.....

2. PRIOTEASA MARIAN.....

3. PISMIS IONUT.....

DRUMURI MUNICIPALE S.R.L. FETESTI - J21/313/2013- RO 32175566
STR.CALARASI 547 A

- a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, temperatură, ventilație, spațiu adecvat activității solicitate)
- b) amenajarea anexelor sociale la locurile de muncă (vestiare, grupuri sanitare).

Art.63 Angajatorul va asigura pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a SALARIAȚILOR cu privire la normele și instrucțiunile de protecție a muncii și P.S.I.. La angajarea unui SALARIAT sau la schimbarea locului de muncă, ori a felului muncii, acesta poate fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și normele de protecția muncii și P.S.I. pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască și să le respecte. Timpul afectat acestor activități se include în timpul de muncă și este salarizat.

Art.64 Pentru prevenirea accidentelor de muncă angajatorul se obligă să asigure dotarea cu scule, dispozitive, echipament de lucru și echipament individual de protecție, adaptate factorilor de risc ce apar în îndeplinirea sarcinilor de muncă. Nefolosirea echipamentului de protecție atrage aplicarea sancțiunilor prevăzute de legislația în vigoare.

Art.65 Contravaloarea echipamentului de protecție a muncii , va fi suportat de angajator, iar în anumite condiții va suporta 50% din costul lor.

Art.66 Periodic, cel puțin odată la 1 an, SALARIAȚII au obligația să se supună examenelor medicale, neîndeplinirea acestei obligații constituie abatere disciplinară și se sancționează conform legii prevederilor prezentului CCM.

Angajatorul asigură înființarea și dotarea cu cele necesare a truselor sanitare și de prim ajutor în locurile stabilite la propunerea organelor sanitare de specialitate.

Art.67 Normele de protecția muncii sunt obligatorii pentru întreg personalul care lucrează în societate, iar nerespectarea lor constituie abatere disciplinară și se sancționează, inclusiv cu desfacerea disciplinară CIM.

Art.68 SALARIAȚII sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de angajator și să nu descompeteze, să le deterioreze sau să sustragă componente ale acestora.

Art.69 Salariatul aflat în incapacitate temporară de muncă survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca, produs din vina unității, îi este asigurat, pe toată durata spitalizării sau a concediului medical, salariul conform legii.

Art.70 Angajatorul poate sancționa salariatul cu respectarea prevederilor legale și a clauzelor prezentului CCM.

Art.71 Soluționarea contestațiilor împotriva desfacerii contractului de muncă este de competența exclusivă a instanței judecătorești.

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZENTANTI SALARIAȚILOR ;

1.RADU DANIEL.....
2. PRIOTEASA MARIAN.....
3. PISMIS IONUT.....

**DRUMURI MUNICIPALE S.R.L. FETESTI - J21/313/2013- RO 32175566
STR.CALARASI 547 A**

Art.72 Angajatorul poate retrage salariatului aflat în cercetare penală dreptul de reprezentant al societății în funcție de natura și gravitatea acuzațiilor precum și de interesul societății.

Art.73 În cazul în care în societate apare necesitatea unei reduceri de personal ca urmare a restrângerii activității sau reorganizării, părțile contractante convin asupra respectării următoarelor proceduri:

- a) angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților salariaților justificarea tehnico- economică asupra măsurilor privind necesitatea reducerii personalului precum și măsurile preconizate privind toate redistribuirile de personal posibile (prin modificări de program, calificări, recalificări etc.)
- b) angajatorul va prezenta în mod concret propunerile de disponibilizare avute în vedere.
- c) Propunerile angajatorului privind disponibilizarea de personal împreună cu toată documentația aferentă vor fi analizate de părțile contractante și vor adopta în consens o decizie finală. În cazul adoptării deciziei privind reducerea personalului, angajatorul are obligația să anunțe numărul de posturi care se reduc specificând natura lor și justificările necesare cu cel puțin 5 zile înainte ca această disponibilizare să devină operațională.

În cazul reducerii de personal vor fi anulate mai întâi posturile vacante.

Art.74 Dacă prin aplicarea măsurilor prevăzute mai sus nu a fost acoperit numărul de posturi care trebuie disponibile se aplică în continuare în ordine sau cumulate criteriile prevăzute în art.25.

Art.75 Grupul de persoane care urmează a fi disponibile potrivit criteriilor prevăzute se stabilesc prin procedura de consultare în cadrul COMISIEI PARITARE. În cazul existenței unei divergențe între părți, se vor asigura concursuri sau testări pentru ocuparea posturilor, cu drept de participare, pentru salariați care, justificat emit pretenții pentru ocuparea lor.

Art.76 În cazul în care concedierea, ca urmare a restructurării nu poate fi evitată, angajatorul este obligat să comunice în scris fiecărui salariat cu 15 zile lucrătoare înainte, după epuizarea procedurii prevăzute în prezentul contract, faptul că urmează să se desfacă CIM, motivele care stau la baza acestei măsuri, precum și căile de atac pe care salariatul le are la dispoziție față de dispoziția angajatorului.

Art.77 Posturile vacante ale salariaților aflați în una din situațiile stabilite de C.M nu pot fi ocupate decât prin CIM pe o perioadă determinată.

Art.78 Mamele cu copii de până la 2 ani pot beneficia de concediu legal plătit. În perioada în care salariatele se află în concediu prevăzut mai sus nu li se va putea desface contractul de muncă, iar pe posturile lor nu vor putea fi angajate alte persoane decât cu contracte de muncă pe perioadă determinată.

Art.79 Pentru a asigura salariaților asistența medicală și spitalizare în regimul asigurărilor sociale angajatorul va achita obligațiile financiare potrivit legii.

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZENTANTI SALARIAȚILOR ;

1.RADU DANIEL.....

2. PRIOTEASA MARIAN.....

3. PISMIS IONUT.....

DRUMURI MUNICIPALE S.R.L. FETESTI - J21/313/2013- RO 32175566
STR.CALARASI 547 A

Art.80 În cazul unor evenimente din familie , salariatul va beneficia de la o zi la trei zile libere platite astfel:

- Casatorie salariat – 3 zile libere platite
- Nasterea sau casatoria unui copil -3 zile libere platite
- Decesul unei persoane din familie, pana la gradul 2 – 3 zile libere platit
- Deces ruda gradul 3 sau 4 – 1 zi libera.

Art.81 SALARIAȚII înscriși în formele de învățământ la cursuri de zi, seral sau forme de fără frecvență, au dreptul la un concediu anual fără plata de 30 zile calendaristice pentru susținerea examenelor cu obligația de a anunța angajatorul cu cel puțin 30 zile înainte, prin cerere scrisă, vizată de către acesta.

Art.82 În vederea respectării prevederilor legale privind normele de sănătate și igiena muncii, angajatorul se obligă să asigure SALARIAȚILOR pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale materiale igienico-sanitare, apa in cantitate de 2 litri/zi in perioada caniculara a anului, ceai cald in periada geroasa.

2. FORMAREA PROFESIONALĂ

Art.83 Prin formare profesională, PĂRȚILE CONTRACTANTE, convin că se înțelege orice formă de calificare sau recalificare precum și orice formă de calificare sau recalificare precum și orice mod prin care salariatul se specializează sau se perfecționează în cadrul calificării sale, obținând un certificat sau o diplomă care atestă aceasta.

Răspunderea organizării acestei activități o va purta angajatorul care, în funcție de posibilitățile societății va suporta total sau parțial cheltuielile ocazionate. Condițiile organizării și suportării cheltuielilor (contravaloarea cursului) rămân la aprecierea exclusivă a angajatorului.

Art.84 Între angajator și salariat care urmează un curs de formare profesională se va încheia un act adițional la CIM în care se vor prevedea obligațiile necesare. SALARIAȚII înscriși la cursuri profesionale plătite de angajator sunt obligați să frecventeze aceste cursuri și să obțină atestatul corespunzător. În caz contrar vor fi obligați la plata contravaloarii cursului respectiv.

Art.85 Salariații care au urmat cursuri plătite de angajator, în funcție de complexitatea specializării și de costurile suportate de societate au obligația de a lucra o perioadă de 2-5 ani la locul de muncă pentru care au fost specializați.

În cazul în care salariatul părăsește societatea din inițiativa ori din vina sa, el are obligația returnării fondurilor cheltuite de societate cu specializarea respectivă. Această obligație va fi consemnată în mod concret într-un contract (cu precizarea valorii specializării) pe care SALARIATUL îl semnează înainte de începerea formei de specializare.

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZENTANTI SALARIAȚILOR ;
1.RADU DANIEL.....
2. PRIOTEASA MARIAN.....
3. PISMIS IONUT.....

DRUMURI MUNICIPALE S.R.L. FETESTI - J21/313/2013- RO 32175566
STR.CALARASI 547 A

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

Art.86 PĂRȚILE CONTRACTANTE recunosc prin prevederile prezentului CCM următoarele drepturi și responsabilități ale angajatorului:

- a) concepe, programează, organizează și finalizează toate activitățile de producție;
- b) stabilește structura, organizarea și funcționarea societății;
- c) determină, selecționează, angajează și dirijează personalul în societate, în funcție de necesitățile și scopurile propuse conform prevederilor legii statutului societății.

Art.87 PĂRȚILE CONTRACTANTE recunosc și garantează reciproc, în cadrul relațiilor de muncă, libertatea de opțiune beneficii pentru toți salariații societății. Exercițarea acestui drept nu trebuie în nici un caz să aducă atingere interesului legal al societății.

Art.88 Angajatorul, întreg personalul cu funcție de conducere sau coordonare, trebuie să respecte personalitatea și demnitatea salariaților subordonați.

Art.89 Aplicarea sancțiunilor este de competență exclusivă a PATRONATULUI
Sancțiunile vor fi aplicate de regula progresiv, fac excepție de la regulă faptele considerate deosebit de grave, aducătoare de prejudicii importante societății, precum și cele comise în mod deliberat. Angajatorul nu poate aplica mai multe sancțiuni pentru aceeași faptă.

Art.90 Pentru nerespectarea clauzelor prezentului CCM, ale CIM și ale regulamentelor de ordine interioară al S.C. Drumuri Municipale S.R.L.Fetesti, salariaților li se pot aplica următoarele sancțiuni:

- a) avertisment;
- b) retrogradarea temporară din funcție, pentru o perioadă ce nu poate depăși 90 zile,
- c) reducerea salariului brut cu 5-10% pe o perioadă de 1- 3 luni ,
- d) desfacerea disciplinară a CIM

Pierderea temporară a unor drepturi salariale se poate aplica pentru perioade de timp variind între o lună și trei luni, conform art.100 din Codul Muncii, retrogradarea din funcție se poate face o perioadă maximă de 3 luni.

Art.91 Sancțiunile își pierd efectul dacă timp de 6 luni SALARIATUL nu a mai comis alte fapte sancționabile.

Art.92 În cazul absenței din diverse motive, SALARIATUL este obligat să anunțe în aceeași zi cel mai târziu până la încheierea programului de lucru, șeful compartimentului în care își desfășoară activitatea. La prezentarea unui certificat medical, ANGAJATORUL poate verifica temeinicia acestuia prin personal calificat.

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZENTANTI SALARIATILOR ;

- 1.RADU DANIEL.....
- 2. PRIOTEASA MARIAN.....
- 3. PISMIS IONUT.....

DRUMURI MUNICIPALE S.R.L. FETESTI - J21/313/2013- RO 32175566
STR.CALARASI 547 A

Art.93 SALARIATUL este considerat absent nemotivat atunci când nu a respectat procedura convenită prin articolul precedent, nu produce probe valabile asupra motivării absenței sau nu obține avizul șefului direct. În situația absenței nemotivate SALARIATUL poate fi sancționat astfel:

- a) pentru absența nemotivată, fără prejudicii evidente aduse unității pe durata unui program normal de lucru - avertisment;
- b) pentru absența nemotivată, cu prejudicii evidente aduse unității pe durata maximă a unui program zilnic – reducerea drepturilor salariale;
- c) pentru absențe nemotivate între o zi și trei zile - reducerea drepturilor salariale;
- d) pentru absențe, mai mult de trei zile, indiferent de consecințe – desfacerea CIM.

Timpul absent nemotivat nu se plătește.

Absențele nemotivate sunt cumulative într-o lună calendaristică.

Absentarea nemotivată în două luni calendaristice, indiferent de consecințe, poate duce la concediere.

Art.94 Pentru alte încălcări ale Regulamentului de ordine interioară sau ale înțelegerilor contractuale, ANGAJATORUL aplică sancțiunile în funcție de gravitatea faptei respectând procedurile convenite prin prezentul CIM.

Art.95 SALARIAȚII au obligația de a presta munca ce le este stabilită prin CIM, iar ANGAJATORUL are obligația de a atribui sarcini SALARIAȚILOR potrivit calificării lor, în limita FIȘELOR POSTURILOR și acoperind integral programul normal de lucru al acestora.

Art.96 SALARIAȚII sunt obligați, conform legii la repararea daunelor materiale aduse societății, prezumția de nevinovăție prevalează până la finalizarea cercetărilor aduse în acest scop concretizate cu decizia de imputare emisă în termen legal.

Fiecare salariat are obligația să nu divulge secretele societății chiar după încheierea raporturilor de muncă.

Art.97 Orice salariat are dreptul să ceară încetarea raportului de muncă cu un preaviz de 20 zile calendaristice, excepție fac salariații cu funcții de conducere sau cu gestiune unde preavizul va fi de 30 zile calendaristice.

În perioada preavizului salariatul este obligat să continue activitatea potrivit programului normal de lucru.

Art.98 La încetarea raporturilor de muncă angajatorul se obligă să restituie, la cerere toate actele originale depuse în dosarul administrativ. SALARIATUL este obligat să restituie unității toate bunurile ce i-au fost încredințate, legitimația de serviciu și să-și achite toate datoriile față de societate.

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZENTANTI SALARIAȚILOR ;

1.RADU DANIEL.....
2. PRIOTEASA MARIAN.....
3. PISMIS IONUT.....

**DRUMURI MUNICIPALE S.R.L. FETESTI - J21/313/2013- RO 32175566
STR.CALARASI 547 A**

Art.99 SALARIAȚII sunt obligați să cunoască, să respecte și să îndeplinească întocmai prevederile conținute în prezentul CCM, CIM și Regulamentul de ordine interioară ale societății.

Toate aceste normative emise de către angajator, cu respectarea legii și a tuturor înțelegerilor contractuale convenite între PĂRȚI, fac parte de drept din regulamentul de ordine interioară al societății.

Art.100 PĂRȚILE CONTRACTANTE recunosc supremația legii în fața oricăror decizii, indiferent de originea acesteia. În absența legii și a altor reglementări provenind de la instituții autorizate ale statului, toate problemele interne apărute între PĂRȚILE CONTRACTANTE se soluționează pe calea dialogului între PĂRȚI. În lipsa unui acord se soluționează conform legii de către autoritatea de stat competentă.

Art.101 Salariații care îndeplinesc condițiile legale de pensionare au dreptul să ceară angajatorului întocmirea formelor necesare. Cererea de pensionare se va depune cu 3 luni înaintea datei la care se solicită pensionarea, angajatorul având obligația să întocmească și să înainteze dosarul complet la organele competente. De aceleași drepturi beneficiază și salariații care sunt propuși la pensionare de către comisiile de expertiză pentru a fi pensionați pentru incapacitate temporară de muncă.

Art.102 SALARIAȚII care prin natura atribuțiilor de serviciu, calitatea funcției sau apartenenței lor la societate au acces la informații, nu se pot folosi de acestea pentru a obține avantaje sau foloase necuvenite.

SALARIAȚII nu pot acționa în numele societății fara aprobarea scrisa a conducerii societatii.

Art.103 Salariaților le este interzisă primirea de donații sau alte avantaje în interes personal, le este interzisă intermedierea sau acceptarea intermedierei unei astfel de acțiuni utilizând poziția lor în cadrul societății.

Angajatorul va adopta măsuri severe de soluționare împotriva celor care prin faptele lor intră sub incidența prevederilor prezentului CCM inclusiv concedierea imediată.

Art.104 Nu este permisă SALARIAȚILOR executarea unor lucrări străine de serviciu și folosirea bazei materiale în interes personal, scoaterea din societate, fără forme legale a unor aparate, scule, unelte, rechizite etc.

Art.105 SALARIATUL are acces la dosarul administrativ ori de câte ori dorește, personal sau prin procură. Datele dosarului rămân secrete pentru ceilalți salariați, precum și pentru opinia publică, cu excepția persoanelor abilitate legal și în condițiile asumării de către acestea a răspunderilor privind secretul documentelor cercetate.

Art.106 SALARIAȚII sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările făcute de angajator, aparatura și dispozitivele de lucru, dispozitivele și echipamentul de securitate a muncii și P.S.I.

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZENTANTI SALARIAȚILOR ;

1.RADU DANIEL.....
2. PRIOTEASA MARIAN.....
3. PISMIS IONUT.....

DRUMURI MUNICIPALE S.R.L. FETESTI - J21/313/2013- RO 32175566
STR.CALARASI 547 A

CAPITOLUL VI. DISPOZIȚII FINALE ȘI TRANZITORII

Art.107 La data semnării de către PĂRȚILE CONTRACTANTE a prezentului CCM, salariul minim în societate este de 3000 lei BRUT/LUNA la care se adauga indemnizatia de hrana de 346 lei.

Art.108 Prezentul CCM poate fi modificat, suspendat sau poate înceta în condițiile prevăzute de lege și în conformitate cu drepturile reclamate de PĂRȚILE CONTRACTANTE.

Conflictele și /sau litigiile dintre PĂRȚILE CONTRACTANTE, dintre SALARIAT și ANGAJATOR se soluționează în conformitate cu prevederile legii.

Art.109 Prezentul contract este valabil pe o durată de 2 ani de la data înregistrării. Dacă nici una din PĂRȚI nu denunță CCM cu cel puțin 30 de zile înainte de perioada pentru care a fost încheiat acesta se prelungește automat pentru încă o perioadă de 1 an.

CCM poate fi denunțat cu un preaviz de 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat.

Art.110 PĂRȚILE CONTRACTANTE se obligă să angajeze negocierile asupra condițiilor de prelungire a prezentului CCM cel mai târziu cu 45 de zile înainte de data expirării.

Art.111 ANGAJATORUL cu sprijinul COMISIEI PARITARE va asigura aducerea la îndeplinire a prezentului CCM astfel ca prevederile sale să fie cunoscute de toți salariații societății.

PROTOCOL FINAL

PĂRȚILE CONTRACTANTE procedând la lectura, articol cu articol, a prezentului contract CCM, constată că acesta corepunde cu textul negociat și sunt de acord cu conținutul său.

În consecință ANGAJATORUL împreună cu cei 3 reprezentanți ai SALARIAȚILOR societății semnează prezentul CCM, PĂRȚILE CONTRACTANTE asumându-și toate responsabilitățile ce decurg din aceste semnături.

Prezentul contract conține un număr de17.....pagini emis în 3 exemplare.

Prezentul contract intră în vigoare de la data înregistrării lui la INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA IALOMITA cu nr.....1274../17.06.2021.....

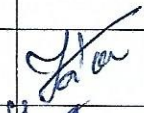
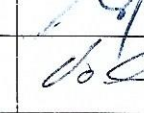
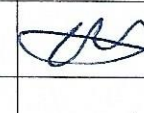
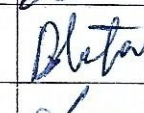
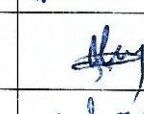
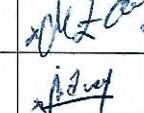
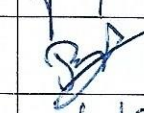
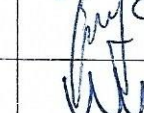
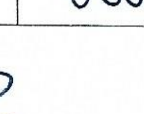
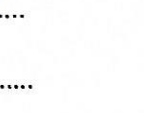
DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZENTANTI SALARIAȚILOR ;

1.RADU DANIEL.....
2. PRIOTEASA MARIAN.....
3. PISMIS IONUT.....

**Tabel nominal cu informarea salariatilor
Privind continutul Contractului Colectiv de munca in forma finala
Negociat la nivel de unitate pentru anii 2021-2023**

Nr.crt.	Nume si prenume	FUNCTIA	Data	Semnatura
	PERSONAL TESA			
1	MITU TARA GHEORGHE	CONT. SEF		
2	GEORGESCU IULIANA	ECONOMIST		
3.	MITU-TARA MARIANA	REF.R.U.		
4.	VASILIAN MIRCEA	TEH.TOPO		
5.	NENCIU FLAVIA	ECONOMIST		
	ECHIPA NR.1			
1.	COSTIN MARIAN	CONSTRUCTOR		
2.	DOROBANTU CATALIN	MUN.NECALIF.		
3.	DUMITRASCU NIC.	LACATUS		
4.	MOROIANU CATALIN	INSTALATOR		
5.	URSEA OCTAVIAN	STRUNGAR		
6.	ZAMFIR MIHAI	CONSTRUCTOR		
7.	IANCU FLORIAN	MUNC.NECALIF.		
8.	BRANZOI MIHAI	MUNC.NECALIF.		
9.	CRACIUN STANEL	CONSTRUCTOR		
10.	VLADILA GEORGE M.	CONSTRUCTOR		

REPREZENTANTII SALARIATILOR;

DIRECTOR,

GOGOTA CATALIN

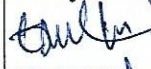
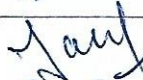
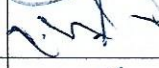
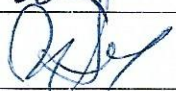
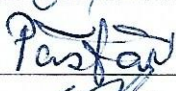



1.RADU DANIEL.....

2. PRIOTEASAMARIAN.....

3. PISMIS IONUT.....



	ECHIPA 2			
1.	IVAN MITICA	MUNC.NECALIF.		
2.	JELAVEANU ALEXANDRU	MUNC.NECALIF		
3	PUSCASU IONEL G.	CONSTRUCTOR		
4.	MUNTEANU IONUT EMIL	MUNC.NECALIF.		
5.	IONITA SANDU	DULGHER		
6.	COVALIU PETRE	SOFER		
7.	BOGZOIU ION	MUNC.NECALIF.		
8.	DRAGOMIR NELU	DULGHER		
9.	NITU NICOLAE	MUNC.NECALIF.		
	ECHIPA 3			
1.	GHEORGHIU PETRICA	MUNC.NECALIF.		
2.	OPREA STAFI	CONSTRUCTOR		
3.	PAUN NICOLAE	MUNC.NECALIF.		
4.	MAIMON LUCIAN	MUNC.NECALIF		
5.	MUTU MARIUS ADRIAN	ASFALTATOR		
6.	PASTAI CONSTANTIN	MUNC.NECALIF.		
7.	SPIRCACI CORNEL	CONSTRUCTOR		
8.	GHEZUROIU OCTAV	CONSTRUCTOR		
	TOTAL ANGAJATI 36			

REPREZENTANTII SALARIATILOR ;

DIRECTOR,

GOGOTA CATALIN

1.RADU DANIEL.....2. PRIOTEASAMARIAN.....3. PISMIS IONUT.....