



INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA IALOMIȚA

Nr. 712/CCCMMRM/19.06.2023.

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

Ref: CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ VALABIL :19.06.2023-19.06.2025.

Urmare a cererii dumneavoastră nr.439/16.06.2023 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. 192.6/19.06.2023.

Petcu Marius-Daniel

Inspector Șef

Inspectoratul Teritorial de Muncă Ialomița



Toma Alexandru

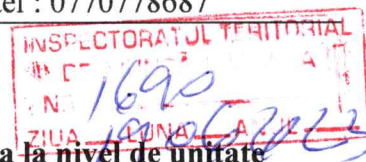
Inspector de Munca

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

SOCIETATEA COMERCIALĂ DRUMURI MUNICIPALE S.R.L. FETEȘTI,
STR. CĂLĂRAȘI 547 A, C.I.F. 21/313/2013, CUI RO32175566
e-mail : drumurimunicipalefet@yahoo.com, www.dmfet.ro, tel : 0770778687



Cerere de înregistrare a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate

nr. 439 /16.06.2023

Către Inspectoratul Teritorial de Muncă Ialomița

Societatea Drumuri Municipale S.R.L, cu sediul în localitatea Fetești, str. Călărași, nr. 547 A, județul Ialomița, nr. telefon 0770778687, CUI RO 32175566, obiectul de activitate : "Lucrări de construcții a drumurilor și autostrăzilor", cod CAEN : 4211, sector de activitate : construcții, natura capitalului de stat, număr total salariați : 41, solicităm înregistrarea contractului colectiv de muncă, acesta urmând să se aplice de la data înregistrării lui la I.T.M. Ialomița.

Părți desemnate pentru negocierea contractului colectiv de muncă:

A. angajatorul reprezentat prin:

- reprezentantul legal Gogotă Cătălin, director;

B. salariații reprezentați prin:

- reprezentanții salariaților :

- Nenciu Flavia
- Pismiș Ionuț
- Băleanu Gabriel

Număr de pagini ale contractului colectiv de muncă/actului adițional depus spre înregistrare 23 de pagini.

Salariul minim negociat la nivel de unitate : 4000 de lei .

Numărul minim zile de concediu de odihnă : 21 de zile.

Durata contractului colectiv de muncă : 2023 - 2025.

Numărul și data înregistrării la ITM Ialomița a contractului colectiv de muncă anterior :
1274/CCCMMRM/17.06.2021.

Menționăm faptul că s-au respectat clauzele minime stabilite prin lege/prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

Anexăm alăturat următoarea documentație:

- contractul colectiv de muncă nr. 400/31.05.2023 în 3 exemplare (semnat de părțile contractante 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.

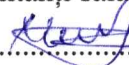
Reprezentant unitate

Gogotă Cătălin



Reprezentanți salariați

Nenciu Flavia



Pisniș Ionuț



Băleanu Gabriel



Nr. 440 din 19.06.2023

Împuternicire

privind ridicarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate de la ITM Ialomița

Părțile contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul unității SC Drumuri Municipale S.R.L. respectiv:

Reprezentantul unității : Gogotă Cătălin, în calitate de director;

Salariații reprezentați prin : - reprezentanții acestora:

Nenciu Flavia

Pismiș Ionuț

Băleanu Gabriel

Împuternicesc pe dl Gogotă Cătălin legitimat/ă cu CI, seria SZ, nr. 440060, eliberat de SPCLEP Fetești, la data de 4.12.2015, CNP 1741223211662, să ridice de la ITM Ialomița contractul colectiv de muncă depus spre înregistrare.

În vederea legitimării, persoana împuternicită va prezenta actul de identitate în original.

Reprezentant unitate

Gogotă Cătălin

Reprezentanți salariați

Nenciu Flavia

Băleanu Gabriel

Pismiș Ionuț



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
AL S.C. DRUMURI MUNICIPALE S.R.L. - FETESTI

Valabil pentru anii 2023-2025

Art.1 În conformitate cu prevederile art.229 - 230 din Legea nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale art.95 - 118 din Legea nr.367/2022 privind dialogul social,

1. Angajatorul SOCIETATEA DRUMURI MUNICIPALE SRL, persoană juridică română, cu sediul în localitatea Fetești, str. Călărași, nr. 547A, județul Ialomița, înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului din Ialomița cu nr. J21/313/2013, cod fiscal RO32175566, obiectul de activitate "Lucrări de construcții a drumurilor și autostrăzilor", cod CAEN 4211, telefon 0770778687, e-mail : drumurimunicipale@gmail.com, reprezentat prin **Gogotă Cătălin**, în calitate de director, pe de o parte și

2. Angajații/lucrătorii SOCIETĂȚII DRUMURI MUNICIPALE SRL, reprezentați prin Nenciu Flavia, Pismiș Ionuț și Băleanu Gabriel, reprezentanți aleși ai angajaților mandatați să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă, pe de altă parte,

au convenit să încheie prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate, cu respectarea prevederilor legale.

Temeiul legal al reprezentării patronatului la negociere îl constituie statutul S.C.DRUMURI MUNICIPALE S.R.L FETESTI, iar al reprezentării la negociere al salariaților îl constituie rezultatul alegerilor desfășurate în societate la data de 24.04.2023, conform procesului verbal cu nr.316.

Art.2 Prezentul Contract Colectiv de Muncă este negociat de către părțile contractante pe baza prevederilor legale în vigoare, reglementează raporturile de muncă dintre angajator și angajați, în conformitate cu Legea nr.367/2022 privind dialogul social.

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

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZ. SALARIAȚILOR

1. NENCIU FLAVIA.....
2. BĂLEANU GABRIEL.....
3. PISMIS IONUT.....

- Administrator – ” 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 Societății Drumuri Municipale S.R.L. Fetești 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 – CCMNN;
- 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.

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

Art.5 Părțile contractului recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă la nivel unității **SOCIETĂȚII DRUMURI MUNICIPALE SRL** și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art.6

- (1) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate angajaților, promovarea și apărarea intereselor părților, promovarea unor relații de muncă echitabile, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă și asigurarea păcii sociale.
- (2) La încadrarea în muncă și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul garantează egalitatea de șanse și tratament pentru toate persoanele candidate la un loc de muncă în unitate și pentru toți salariații săi, fără discriminări directe sau indirecte, pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă,

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZ. SALARIAȚILOR

1.NENCIU FLAVIA.....
2.BĂLEANU GABRIEL.....
3.PISMIS IONUT.....

infecare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din prezentul contract colectiv de muncă.

Art.7 Clauzele prezentului contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți angajații/lucrătorii unității.

Art.8 Prevederile prezentului CCM reglementează la nivelul Societății Drumuri Municipale S.R.L.: 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 patronatului.

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

Art.9

- (1) Prezentul CCM se încheie pe o durată de 2 ani, cu posibilitatea de prelungire, intrând în vigoare de la data înregistrării acestuia.
- (2) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă o singură dată, cu cel mult 12 luni.
- (3) Dacă nici una dintre părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă nu are inițiativa negocierii unui nou contract colectiv, cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea expirării termenului pentru care a fost încheiat prezentul contract, valabilitatea

DIRECTOR,
GOGOPA CATALIN



REPREZ. SALARIAȚILOR

1. NENCIU FLAVIA.....
2. BĂLEANU GABRIEL.....
3. PISMIS IONUT.....

contractului se prelungește, o singură dată, până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

Art.10

- (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.
- (2) Orice cerere de modificare a clauzelor prezentului contract colectiv de muncă va face obiectul unei negocieri.
- (3) Cererea de modificare se va comunica, în scris, celeilalte părți de către partea care are inițiativa modificării și va cuprinde motivele și propunerile concrete de modificare și/sau completare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu cel puțin 15 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.
- (4) Cererile de modificare vor fi înaintate de către angajator reprezentanților salariaților ca parte semnatară, iar cele ale reprezentanților salariaților către angajator ca parte semnatară.
- (5) Modificările aduse contractului colectiv se consemnează în acte adiționale, ca parte integrantă a contractului, semnate de părțile contractante, care produc efecte numai pentru viitor, de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă a Județului Ialomița, potrivit convenției părților.
- (6) Angajatorul și reprezentanții salariaților convin că în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului colectiv de muncă, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și, respectiv, să nu declanșeze greve.

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 administratori-salariați, care este împuternicită să interpreteze în aplicare prevederile prezentului CCM, în funcție de condițiile concrete, la

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN

REPREZ. SALARIAȚILOR

1. NENCIU FLAVIA.....
2. BĂLEANU GABRIEL.....
3. PISMIS IONUT.....



solicitarea uneia din părți.

CAPITOLUL III. ANGAJAREA

1. CONDIȚIILE ANGAJĂRII

Art.14 Angajările în Societatea Drumuri Municipale S.R.L. Fetești 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 CCM.

Societatea Drumuri Municipale S.R.L. 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 Patronatul angajează pe posturi personal în conformitate cu nomenclatorul de funcții din acest CCM, în raport cu necesitățile impuse de volumul activității desfășurate Societatea Drumuri Municipale S.R.L., de specificul obiectului de activitate prevăzut în statutul de funcționare, urmărind cu atenție ocuparea permanentă a forței de muncă angajate.

Art.17 Angajările în Societatea Drumuri Municipale S.R.L. Fetești pot fi :

- pe o perioadă nederminată
- 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

(1) 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.

(2) La cerere, salariații prevăzuți la aliniatul precedent pot fi încadrați cu program normal de

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



Gogota

REPREZ. SALARIAȚILOR

1.NENCIU FLAVIA.....
2.BĂLEANU GABRIEL.....
3.PISMIS IONUT.....

lucru, dacă există posturi vacante și dacă întrunesc condițiile ocupării acestor posturi.

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 3 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 că 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 Angajatorul nu poate 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 disciplinară a CIM sau după caz, cu destituirea din funcții.

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

Nu pot fi salariați ai Societății Drumuri Municipale S.R.L. Fetești, persoane care patronează sau sunt acționari la societăți comerciale al căror obiect de activitate concurează obiectul de activitate dezvoltat de Societății Drumuri Municipale S.R.L. Fetești.

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 modelul anexat, model care face parte integrantă din prezentul CCM. CIM nu poate conține clauze care contravin prezentului CCM.

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZ. SALARIAȚILOR

1. NENCIU FLAVIA.....
2. BĂLEANU GABRIEL.....
3. PISMIS IONUT.....

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.

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

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

CIM poate fi desfăcut din inițiativa **patronatului** în următoarele cazuri:

1. unitatea își reduce activitatea;
2. unitatea își reduce personalul ca urmare a reorganizării;
3. unitatea își încetează activitatea;
4. unitatea se mută în altă localitate;
5. salariatul nu mai corespunde postului pe care îl ocupă;
6. reintegrare a persoanei care a deținut postul anterior;
7. pensionarea salariatului;
8. comiterea de abateri disciplinare;
9. arestarea salariatului mai mult de 60 zile;
10. salariatul a fost condamnat pentru infracțiuni în legătură cu munca sa, dacă prin condamnare a devenit necorespunzător postului pe care îl ocupă.
11. salariatului i s-a interzis de către instanță penală exercitarea profesiei temporar sau definitiv;
12. 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 :

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZ. SALARIATILOR

1.NENCIU FLAVIA.....
2.BĂLEANU GABRIEL.....
3.PISMIS IONUT.....

(1) **Angajatorul** va anunța **salariații** cu privire la numărul și selectarea posturilor ce urmează a fi reduse;

(2) 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 restângerii activității, măsurile de concediere vor avea în vedere :

(1) Contractele de muncă ale **salariaților** care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

(2) Contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare;

(3) Competență profesională;

(4) Îndeplinirea obligațiilor profesionale.

Art.26 Desfacerea CIM a salariului pentru motive neimputabile lor, angajatorul va comunica în scris, în termen de 20 zile lucrătoare înainte de data desfacerii.

CAPITOLUL IV. ACTIVITATEA

1. ORGANIZAREA

Art.27 Organizarea activității în Societatea Drumuri Municipale S.R.L. Fetești, privind repartizarea **salariaților** pe locurile de 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 **salariați**, sunt atribute de competență exclusivă a reprezentantului legal, care angajează și se exercită prin personalul desemnat în acest scop. Răspunderile privind buna și eficienta 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 trebuie să cuprindă o perioadă de cel puțin o săptămână calendaristică, fiind adus la cunoștința **salariaților** cu cel puțin **48 de ore**

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZ. SALARIAȚILOR

1. NENCIU FLAVIA.....
2. BĂLEANU GABRIEL.....
3. PISMIS IONUT.....

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 **salariatului**.

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 conducere, 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 salariatul, cu excepția cazurilor în care se dovedește nevinovăția proprie a acestuia.

Art.31 Angajatorul va elabora Regulamentul de Organizare și Funcționare, Regulamentul Intern, Codul Etic 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 Salariatul, de regulă nu poate fi obligat să presteze munca peste programul său normal zilnic de lucru. Cu acordul salariatului numărul de ore consecutive nu poate fi mai mare de 12.

Art.34 Salariatul nu este răspunzător pentru neîndeplinirea unor sarcini de serviciu ca urmare a unor deficiențe organizatorice și nici când aceasta s-ar datora altor factori.

Art.35 Angajatorul poate pretinde salariatului să desfășoare alte activități 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,

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZ. SALARIAȚILOR

1.NENCIU FLAVIA.....
2.BĂLEANU GABRIEL.....
3.PISMIS IONUT.....

fară 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 Societatea Drumuri Municipale S.R.L. Fetești 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 va plăti.

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

(1) Zilele de repaos săptămânal sâmbăta și duminica;

(2) Zilele de sărbătoare legale în care nu se lucrează sunt:

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- c) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui
- d) Prima și a doua zi de Paște;
- e) 1 mai;
- f) Prima și a doua zi de Rusalii;
- g) 1 iunie;
- h) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- i) 30 noiembrie – Sfântul apostol Andrei ocrotitorul României;
- j) 1 Decembrie;
- k) Prima și a doua zi de Crăciun;
- l) Două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel

de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(3) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

DIRECTOR,
GOGOTA CĂLĂRAȘI



REPREZ. SALARIAȚILOR

1.NENCIU FLAVIA.....
2.BĂLEANU GABRIEL.....
3.PISMIS IONUT.....

(4) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

(5) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

(6) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

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.

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

- program fix;
- program variabil

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 care se desfășoară între orele 7.30-16.30 de Luni până Joi, 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, ea este considerată ca prestată, dacă s-a desfășurat cel puțin jumătate din programul normal de lucru. Aceste drepturi se acordă și salariaților care lucrează în condiții de forță majoră, atunci când există intemperii sau calamități.

Art.44 Activitatea desfășurată în afara localității în care își are sediul Societatea Drumuri Municipale S.R.L. Fetești 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.

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZ. SALARIAȚILOR

1.NENCIU FLAVIA.....
2.BĂLEANU GABRIEL.....
3.PISMIS IONUT.....

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 angajatorului.

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 în intervalul 12.00-12.30.

Art.47 Repaus săptămânal se acordă în fiecare sâmbătă și duminică a săptămânii.

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

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 în curs.

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 programa.

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.

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZ. SALARIAȚILOR

1. NENCIU FLAVIA.....
2. BĂLEANU GABRIEL.....
3. PISMIS IONUT.....

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 (în funcție de posibilității financiare ale societății);
- primă cu ocazia Sf. Paști (în funcție de posibilității financiare ale societății);
- vauchere de vacanță (în funcție de posibilității financiare ale societății);
- indemnizația de hrană sau tichete de masă (în funcție de posibilității financiare ale societății și în cuantumul stabilit de lege);

c) drepturi bănești :

- cursuri de reconversie și formare profesională.
- decontarea cheltuielilor de transport și a costului cazării, potrivit reglementărilor legale în vigoare;

Art.54 Sistemul de salarizare este conceput și ordonat după următoarele criterii:

- a) aportul la realizarea obiectului de activitate al societății;
- b) studii avute și vechimea în muncă;
- c) nivelul de responsabilitate în asigurarea condițiilor optime pentru desfășurarea activității;
- d) gradul de complexitate în procesul de realizare a activității;
- e) salarizarea se stabilește de către Consiliul de Administrație, conform legilor în vigoare.

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 acestor elemente și a sistemului de salarizare adoptat prin CIM se stabilesc valorile de rigoare.

Art.56 Personalul de conducere va avea responsabilitatea reținerii și virării la bugetul de stat a contribuțiilor angajaților.

Art.57 Premiile se vor acorda în baza propunerilor directorului, în raport cu rezultatele obținute

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZ. SALARIAȚILOR

1.NENCIU FLAVIA.....
2.BĂLEANU GABRIEL.....
3.PISMIS IONUT.....

de fiecare salariat și aportul fiecăruia la procesul de producție, de conduita și loialitatea față de societate, cu aprobarea Consiliului de Administrație.

Art.58 Salariații care prestează munca în regim de delegare le este asigurat transportul și cazarea în condiții decente și o diurnă a cărui cuantum este raportat permanent la salariul minim din societate.

Cuantumul diurnei este echivalent cu 0,5 % din salariul minim pe zi și poate fi renegociat de părți conform legii și conform celor convenite prin prezentul CCM.

Art.59 Pentru timpul de lucru suplimentar, în zilele de sâmbătă și duminică, în zilele precizate ca sărbători legale contabilizat la sfârșitul fiecărei luni calendaristice salariații primesc un spor de 100% din salariu de baza.

Art.60 Drepturile salariale se plătesc în data de 07 ale lunii următoare, pentru luna în care au fost prestate activitățile respective. Pot fi acordate avansuri la salariu pe 23 ale lunii. 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. PROTECTIE

1. PROTECȚIA ȘI IGIENA MUNCII. PROTECȚIA SOCIALĂ

Art.61 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:

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

Art.62 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

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZ. SALARIAȚILOR

1.NENCIU FLAVIA.....
2.BĂLEANU GABRIEL.....
3.PISMIS IONUT.....

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.63 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.64 Contravaloarea echipamentului de protecție a muncii și a ținutei vestimentare va fi suportat de angajator, iar în anumite condiții va suporta 50% din costul lor.

Art.65 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.66 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.67 Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de angajator să le deterioreze sau să sustragă componente ale acestora.

Art.68 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.69 Angajatorul poate sancționa salariatul cu respectarea prevederilor legale și a clauzelor prezentului CCM.

Art.70 Soluționarea contestațiilor împotriva desfacerii contractului de muncă este de competență exclusivă a instanței judecătorești.

Art.71 Angajatorul poate reține salariatului aflat în cercetare penală dreptul de reprezentant al societății în funcție de natura și gravitatea acuzațiilor precum și de interesul societății.

Art.72 În cazul în care în societate apare necesitatea unei reduceri de personal ca urmare a

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZ. SALARIATILOR

1.NENCIU FLAVIA.....
2.BĂLEANU GABRIEL.....
3.PISMIS IONUT.....

restrângerii activității sau reorganizării, părțile contractante convin asupra respectării următoarelor proceduri:

- a) Angajatorul va pune la dispoziția comisiei paritare 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 comisia paritară, 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, personalul evaluat anual cu calificativul mic (satisfăcător) și personalul aflat în perioada de probă.

Art.73 Dacă prin aplicarea măsurilor prevăzute mai sus nu a fost acoperit numărul de posturi care trebuie disponibilizate se aplică în continuare în ordine sau cumulate criteriile prevăzute în art.25.

Art.74 Grupul de persoane care urmează a fi disponibilizate 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 salariații care, justificat emit pretenții pentru ocuparea lor.

Art.75 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 i se desface 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.76 Posturile salariaților aflați în concediu medical, pre și post natal, precum și în concediu medical pentru urgente medicale ca urmare a unor boli grave, nu pot fi ocupate decât prin CIM pe o perioadă determinată.

Art.77 Mamele cu copii de până la 2 ani pot beneficia de concediu legal plătit. În perioada în

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZ. SALARIAȚILOR

1.NENCIU FLAVIA.....
2.BĂLEANU GABRIEL.....
3.PISMIS IONUT.....

care salarialele se află în concediul 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.78 Pentru a asigura salariaților asistența medicală și spitalizare în regimul asigurărilor sociale angajatorul va achita obligațiile financiare potrivit legii.

Art.79

(1) În cazul unor evenimente din familie, salariatul va beneficia de la o zi la mai multe zile libere plătite astfel :

- (a) căsătoria salariatului – 5 zile;
- (b) căsătoria unui copil – 3 zile;
- (c) nașterea unui copil – 5 zile + 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură;
- (d) decesul soț/soție, părinților, socrilor, copilului – 3 zile;
- (e) decesul bunicilor, fraților, surorilor – 1 zi;
- (f) vaccinații ANTI-COVID 19 – 1 zi;
- (g) donatorii de sânge – conform legii;

(2) Zilele libere plătite de la aliniatul (1) se vor efectua în perioada imediată, iar după eveniment, se face dovada prin adeverință, certificat de naștere, căsătorie sau deces.

Art.80 Salariații înscriși în formele de învățământ la cursuri de zi, seară sau forme de fără frecvență, au dreptul la un concediu anual fără plată 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.81 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, apă în cantitate de 2 litri/zi în perioada caniculară a anului, ceai cald în perioada geroasă.

2. FORMAREA PROFESIONALĂ

Art.82 Prin formare profesională, părțile contractante, convin că se înțelege orice formă de calificare sau recalificare, orice mod prin care salariatul se specializează sau se perfecționează

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZ. SALARIAȚILOR

1. NENCIU FLAVIA.....
2. BĂLEANU GABRIEL.....
3. PISMIS IONUT.....

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.83 Între angajator și salariații 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 contravalorii cursului respectiv.

Art.84 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.

CAPITOLUL V.

ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI

OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art.85 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.

Toate acestea vor fi prezentate spre aprobare Consiliului de Administrație al societății înaintea punerii lor în practică.

Art.86 Părțile contractante recunosc și garantează reciproc, în cadrul relațiilor de muncă,

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZ. SALARIAȚILOR

1.NENCIU FLAVIA.....
2.BĂLEANU GABRIEL.....
3.PISMIS IONUT.....

libertatea de opțiune pentru toți salariații societății. Exercițarea acestui drept nu trebuie în nici un caz să aducă atingere interesului legal al societății.

Art.87 Angajatorul, personalul cu funcție de conducere sau coordonare, trebuie să respecte personalitatea și demnitatea salariaților subordonați.

Art.88 Aplicarea sancțiunilor este de competență exclusivă a angajatorului.

Sancțiunile vor fi aplicate de regulă 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.89 Pentru nerespectarea clauzelor prezentului CCM, ale CIM și ale regulamentului intern nr. 665/28.11.2022 al Societății Drumuri Municipale S.R.L. Fetești, salariaților li se pot aplica următoarele sancțiuni:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1 – 3 luni cu 5 – 10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1 – 3 luni cu 5 – 10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Pierderea temporară a unor drepturi salariale se poate aplica pentru perioade de timp variind între o lună și trei luni, conform art.248 din Codul Muncii, retrogradarea din funcție se poate face o perioadă maximă de 3 luni.

Art.90 Sancțiunile își pierd efectul, dacă timp de 6 luni salariatul nu a mai comis alte fapte sancționabile.

Art.91 În cazul absentării 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.

Art.92 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 absentării nemotivate salariatul poate fi sancționat astfel :

DIRECTOR,
GOGOTĂ ALATIN



REPREZ. SALARIAȚILOR

1.NENCIU FLAVIA.....
2.BĂLEANU GABRIEL.....
3.PISMIS IONUT.....

- 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, afectând în mod proporțional și sporurile cuvenite.

Absențele nemotivate sunt cumulative într-o lună calendaristică.

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

Art.93 Pentru alte încălcări ale Regulamentului intern sau ale înțelegerilor contractuale, angajatorul aplică sancțiunile în funcție de gravitatea faptei respectând procedurile convenite prin prezentul CIM.

Art.94 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.95 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.96 Orice salariat are dreptul să ceară încetarea raportului de muncă cu un preaviz de 15 zile lucrătoare, 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.97 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

DIRECTOR,
GOGOLIC CATALIN



REPREZ. SALARIAȚILOR

1. NENCIU FLAVIA.....
2. BĂLEANU GABRIEL.....
3. PISMIS IONUT.....

societate.

Art.98 Salariații sunt obligați să cunoască, să respecte și să îndeplinească întocmai prevederile conținute în prezentul CCM, CIM și Regulamentul intern 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 intern al societății nr. 665/28.11.2022.

Art.99 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.100 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.101 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.

Art.102 Salariații care prin natura atribuțiilor de serviciu nu au voie să înstrăineze, să ascundă sau să distrugă documente ce vizează bunul mers al societății, de asemenea documente cu caracter personal cu scopul de a denigra sau a aduce prejudicii persoanei în cauză.

Salariații nu pot acționa în numele societății fără aprobarea conducerii acesteia.

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

Art.103 Salariaților le este interzisă primirea de foloase și 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

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZ. SALARIAȚILOR

1.NENCIU FLAVIA.....
2.BĂLEANU GABRIEL.....
3.PISMIS IONUT.....

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.

CAPITOLUL VI. DISPOZIȚII FINALE ȘI TRANZITORII

Art.107 La data semnării de către părțile contractante a prezentului CCM, salariul minim în societate este de 4.000 lei, care va fi menținut în permanent de către angajator.

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 60 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.

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZ. SALARIAȚILOR

1.NENCIU FLAVIA.....
2.BĂLEANU GABRIEL.....
3.PISMIS IONUT.....

PROTOCOL FINAL

Părțile contractante procedând la lectură, articol cu articol, a prezentului contract CCM, constată că acesta corespunde cu textul negociat și sunt de acord cu conținutul său.

În consecință angajatorul împreună cu cei 3(trei) reprezentanți ai salariaților societății semnează prezentul CCM, părțile contractante asumându-și toate responsabilitățile ce decurg din aceste semnături.

Prezentul contract conține un număr de 23 pagini și a fost emis în 3 (trei) exemplare.

Prezentul contract intră în vigoare de la data înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă Ialomița 19.06.2023.

23

DIRECTOR,
GOGOTA CATALIN



REPREZ. SALARIAȚILOR

1. NENCIU FLAVIA.....
2. BĂLEANU GABRIEL.....
3. PISMIS IONUT.....