



**HOTĂRÂRE NR. 190**  
**DIN 28.05.2026**

privind aprobarea Contractului Colectiv de Muncă, a Regulamentului Intern al S.C. Mosnițeană S.R.L. și încetarea contractului de mandat al Cenzorului, la data expirării acestuia

Consiliul Local al comunei Moșnița Nouă,

Având în vedere adresa de înaintare cu nr. 422/27.05.2026 înregistrată la noi sub nr. 19217/28.05.2026, Hotărârea AGA Moșnițeană nr. 4/27.05.2026 și anexele aferente privind aprobarea Contractului Colectiv de Muncă, a Regulamentului intern al S.C. Mosnițeană S.R.L. și încetarea contractului de mandat al Cenzorului, la data expirării acestuia;

Având în vedere Referatul cu nr. 430/27.05.2026 întocmit de administrator Toie Gabriel-Marius.

Având în vedere raportul favorabil al Comisiei I activitati economico – financiare, administrarea serviciilor publice furnizate, juridica disciplina si agricultura din cadrul Consiliului Local al Comunei Moșnița Nouă;

Având în vedere dispozițiile Legii nr.53/2003- Codul Muncii, Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, Legii nr. 31/1990, republicata privind societatile comerciale.

În temeiul prevederilor art. 129 alin. 3 lit. d, art. 139 alin. 1 din O.U.G nr. 57/2019, privind Codul Administrativ,

**H O T Ă R Ă Ș T E**

**Art. 1.** Se aprobă Contractul Colectiv de Muncă la nivelul S.C. Moșnițeană S.R.L., conform Anexei nr. 1, care face parte din prezenta hotarare.

**Art.2.** Se aprobă Regulamentul Intern al S.C. Mosnițeană S.R.L., conform Anexei nr. 2, care face parte din prezenta hotarare.

**Art. 3.** Se aprobă încetarea contractului de mandat al Cenzorului, la data expirării acestuia.

**Art. 4.** Prezenta se comunică:

- Instituției Prefectului Județului Timiș
- Primarului comunei Moșnița Nouă
- Compartimentului financiar -contabil
- S.C. Mosniteana S.R.L.
- Președintilor comisiilor de specialitate ale consiliului local

-Câte un exemplar se afișează la avizier, se publică pe site-ul Comunei Moșnița Nouă și în Monitorul Oficial al Comunei Moșnița Nouă.

**PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,**  
**Flavius-Dan RADE**



**Contrasemnează**  
**Secretar General U.A.T,**  
**Monika SZABO**

ANEXA nr 1 LA

H.C.L. nr.

190/28.05.26

MOȘNIȚEANĂ S.R.L.

J2011000993357 | CUI 28403313 |

Moșnița Nouă, str. Erou Briciu Leontin, nr. 84, cam. 1 și 2, jud. Timiș

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

2026 - 2028

Data adoptării: 27.05.2026 conform AGA

Data intrării în vigoare: \_\_\_\_\_

**Anexe:**

- (1) Organigrama;**
- (2) Regulament intern;**
- (3) Regulament SSM;**
- (4) Plan de prevenire;**
- (5) Nomenclatorul de funcții și nivelurile de salarizare.**

## CUPRINS

CAP. I. DISPOZIȚII GENERALE.....	4
CAP. II. ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....	6
CAP. III. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....	23
CAP. IV. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ .....	25
CAP. V. SALARIZAREA .....	31
CAP. VI. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ .....	33
CAP. VII. ALTE DREPTURI SPECIFICE DE CARE BENEFICIAZĂ SALARIAȚII .....	41
CAP. VIII. FORMAREA PROFESIONALĂ .....	42
CAP. IX. CONFLICTELE DE MUNCĂ .....	45
CAP. X. RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ .....	45
CAP. XI. RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ .....	47
CAP. XII. RĂSPUNDEREA PENALĂ .....	48
CAP. XIII. COMPETENTA MATERIALA SI TERITORIALA.....	49
CAP. XIV. DISPOZIȚII FINALE.....	49

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNITĂȚII  
MOȘNIȚEANA S.R.L.**

**PĂRȚILE CONTRACTANTE:**

Prezentul contract colectiv de munca la nivelul unității MOȘNIȚEANA S.R.L. se încheie în conformitate cu prevederile art. 229 - art. 230 din Codul muncii, republicat și ale Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, între:

1. **MOȘNIȚEANA S.R.L.**, cu sediul social în localitatea Comuna Moșnița Nouă, loc. Moșnița Nouă, str. Erou Briciu Leontin, nr. 84, cam. 1 și 2, înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului Timiș sub nr. **J2011000993357**, având număr unic de înregistrare **RO28403313**, contul nr. .... deschis la ....., telefon ....., fax ....., reprezentată prin ....., în calitate de administrator, pe de o parte;

și

2. Salariații societății, reprezentați de Reprezentanții salariaților în persoana domnilor ..... și ....., în conformitate cu prevederile Codului muncii și ale Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, pe de altă parte;

au convenit să încheie prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate cu respectarea următoarelor clauze:

**CAP. I. DISPOZIȚII GENERALE**

**Art. 1.** Prezentul contract colectiv de munca se încheie în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 republicată (Codul Muncii) și ale Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, care constituie cadrul legal general în aceasta materie.

**Art. 2.** Prin contractul colectiv de muncă se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, durata timpului de lucru, programul de muncă, obligațiile și drepturile corelative ale părților.

**Art. 3. (1)** Contractul colectiv de muncă nu poate conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin legislația în vigoare, prin Organizația Internațională a Muncii și a Convențiilor internaționale la care România este parte.

**(2)** În situațiile în care în privința drepturilor care decurg din prezentul contract colectiv de munca intervin reglementarii legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

**Art. 4.** (1) La negocierea clauzelor și la încheierea contractului colectiv de muncă părțile sunt egale și libere.

(2) Reprezentanții angajatorului și reprezentanții salariaților, semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă, încurajează informarea reciprocă și colaborarea în realizarea unui climat pozitiv și eficient de lucru.

(3) Reprezentanții angajatorului și reprezentanții salariaților vor accepta reciproc invitațiile pentru discutarea unor probleme de interes comun care s-ar ivi în derularea procesului de muncă.

**Art. 5.** Este interzisă desfacerea contractului individual de muncă al salariatului, din inițiativa societății, pentru motive care privesc activitatea desfășurată în calitate de reprezentant al salariaților.

**Art. 6.** Prevederile contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații din unitate, indiferent de data angajării lor.

**Art. 7.** Prezentul contract se încheie pe o perioadă de 24 de luni și își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă București. Cu cel puțin 45 de zile înainte de expirarea termenului, oricare dintre părți poate solicita inițierea negocierilor pentru încheierea unui nou contract colectiv de muncă. În lipsa unei notificări în acest sens, contractul se consideră prelungit de drept pentru o perioadă egală cu cea inițială, în condițiile și cu respectarea procedurii prevăzute de Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.

**Art. 8.** (1) Clauzele contractului 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 prezentului contract va face obiectul unei noi negocieri.

(3) Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți cu cel puțin 45 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(4) În perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte de muncă pentru motive neimputabile salariaților, iar salariații se obligă să nu declanșeze conflicte colective de muncă pentru motive legate de modificarea contractului colectiv de muncă.

(5) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică în scris la inspectoratul Teritorial de Muncă București sub forma unui act adițional la contract și devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o altă dată ulterioară convenită. Aceste modificări au aceeași forță juridică ca și contractul colectiv de muncă.

**Art. 9.** Suspendarea și încetarea contractului are loc potrivit legii.

**Art. 10.** În vederea rezolvării problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului contract, părțile au convenit să constituie o comisie paritară, alcătuită în mod egal din reprezentanți ai angajatorului și ai salariaților, semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă. Comisia paritară se întrunește la solicitarea oricăreia dintre părți, în termen de maximum 10 zile lucrătoare de la sesizare, și adoptă decizii prin consens. Deciziile comisiei paritare sunt consemnate în procese-verbale și sunt opozabile ambelor părți. Modalitățile de convocare, cvorumul și procedura de lucru ale comisiei se stabilesc prin regulament de ordine interioară adoptat de aceasta la prima întrunire.

**Art. 11.** În aplicarea prevederilor prezentului contract se vor avea în vedere următoarele principii:

- (a) drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de munca nu pot reprezenta cauza reducerii altor drepturi individuale sau colective recunoscute anterior;
- (b) în situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de munca intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din conținutul acestuia;
- (c) părțile se obliga ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de munca, să nu susțină proiecte de acte normative a carer adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din acesta.

## **CAP. II. ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**Art. 12.** În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea, în formă scrisă, a contractului individual de muncă.

**Art. 13. (1)** Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, anterior începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(2) Contractul individual de muncă se încheie în scris și va cuprinde clauze privind obligația persoanei încadrate în munca de a presta muncă în folosul și în subordinea angajatorului, de a-și îndeplini sarcinile ce-i revin, cu respectarea ordinei și disciplinei, a legilor, cu îndatorirea unității de a asigura condiții corespunzătoare pentru buna desfășurare a activității, de a o remunera în raport cu munca prestată și de a acorda celelalte drepturi care i se cuvin.

(3) În contract se va preciza dacă persoana încadrată în muncă urmează să desfășoare activitate într-o anumită rază teritorială determinată sau în localități unde este în interesul serviciului să fie trimisă, locul muncii fiind element esențial al contractului de muncă.

(4) Angajatorul este obligat să păstreze la locul de muncă o copie pe hârtie sau în format electronic, a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitate în acel loc, cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea datelor cu caracter personal.

(5) Locul de muncă este locul unde salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, la sediul principal sau la sucursale, reprezentanțe, agenții sau puncte de lucru care aparțin acestuia.

(6) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

(7) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă. Fac excepție de la prevederile alin. (6) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art. 155 și 156 din Codul Muncii.

(8) Având în vedere specificul activității societății, salariații pot desfășura activitatea în diferite puncte de lucru, șantiere sau locații în care angajatorul execută lucrări. Repartizarea salariaților la aceste locații se face în funcție de necesitățile organizatorice ale angajatorului și nu constituie modificare unilaterală a contractului individual de muncă.

**Art. 14.** Încheierea contractului individual de muncă se face pe durată nedeterminată, iar prin excepție se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

**Art. 15. (1)** O persoana poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical care constată faptul ca cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de muncă.

(3) Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului sau felul muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.

(4) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă.

**Art. 16. (1)** Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

(a) reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, și de un an, în celelalte situații;

(b) în cazul detașării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;

(c) la începerea misiunii, în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporară;

(d) în cazul ucenicilor, practicanților, elevilor și studenților, în situația în care urmează să fie instruiți pe meserii și profesii, precum și în situația schimbării meseriei pe parcursul instruirii;

(e) periodic, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;

(f) periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și care lucrează în sectorul alimentară, zootehnic, la instalațiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivități de copii, în unități sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;

(g) periodic, în cazul celor care lucrează în unități fără factori de risc, prin examene medicale diferențiate în funcție de vârstă, sex și stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.

(2) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile prevederilor alin. (1);

(3) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală organizată potrivit alin. (1) și (2), constituie abatere disciplinară și se sancționează, inclusiv cu desfacerea contractului individual de muncă.

**Art. 17. (1)** Angajarea personalului se face pe baza verificării prealabile a aptitudinilor și pregătirii profesionale, prin interviu/probă practică. Se pot adăuga, pentru angajarea salariaților și alte criterii de selecționare, cum ar fi testare, etc.

(2) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu înștiințarea prealabilă a celui în cauză, în scopul de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

**Art. 18. (1)** Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

- (2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.
- (3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.
- (4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de munca.
- (5) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se considera perioada de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.
- (6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (5) se reglementează prin lege specială.
- Art. 19.** (1) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.
- (2) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie, ori urmează să presteze activitatea într-un loc de munca cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.
- (3) Perioada de probă constituie vechime în muncă.
- Art. 20.** Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.
- Art. 21.** (1) Angajatorul are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților.
- (2) Registrul general de evidență a salariaților se va înregistra în prealabil la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află domiciliul, respectiv sediul angajatorului, data de la care devine document oficial.
- (3) Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și quantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detasării și data încetării contractului individual de muncă.
- (4) Registrul general de evidență a salariaților este păstrat la sediul angajatorului, urmând să fie pus la dispoziție inspectorului de muncă sau oricărei alte autorități care îi solicită, în condițiile legii.
- (5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.

(6) În cazul încetării activității angajatorului, registrul general de evidență a salariaților se depune la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.

**Art. 22. (1)** Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevazute incompatibilitati pentru cumulul unor funcții.

**Art. 23. (1)** Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- (a) identitatea părților;
- (b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
- (c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- (d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- (e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- (f) riscurile specifice postului;
- (g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- (h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- (i) durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul;
- (j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- (k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
- (l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- (m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- (n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;

- (o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;
- (p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- (q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

(7) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidentialitate.

**Art. 24.** În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare prevăzută la art. 23, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

**Art. 25.** (1) În afara clauzelor esențiale prevăzute la art. 17 din Codul muncii, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

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

- (a) clauza cu privire la formarea profesională;
- (b) clauza de neconcurență;
- (c) clauza de mobilitate;
- (d) clauza de confidențialitate.

**Art. 26.** (1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență.

(2) Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizației de neconcurență lunare, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență, terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.

(3) Indemnizația de neconcurență lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute convenite acestuia pe durata contractului.

(4) Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.

**Art. 27.** (1) Clauza de neconcurență își poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă.

(2) Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs

de drept, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 56 alin. (1) lit. c), e), f), g) și i) din Codul muncii, ori a intervenit din inițiativa angajatorului pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

**Art. 28.** (1) Clauza de neconcurență nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deține.

(2) La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial de muncă instanța competentă poate diminua efectele clauzei de neconcurență.

**Art. 29.** În cazul nerespectării, cu vinovăție, a clauzei de neconcurență salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației și, după caz, la daune-interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

**Art. 30.** Prin clauza de mobilitate părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani (diurna, transport, cazare).

**Art. 31.** (1) Prin clauza de confidentialitate părțile convin ca, pe toata durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

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

**Art. 31<sup>1</sup>.** (1) Angajatorul prelucrează datele cu caracter personal ale salariaților în scopul executării contractului individual de muncă și al îndeplinirii obligațiilor legale ce îi revin, cu respectarea Regulamentului (UE) 2016/679 (GDPR) și a Legii nr. 190/2018 privind măsuri de implementare a acestuia.

(2) Modalitățile concrete de prelucrare a datelor cu caracter personal ale salariaților, inclusiv în ceea ce privește utilizarea sistemelor de supraveghere video la locul de muncă, monitorizarea comunicațiilor electronice profesionale și prelucrarea datelor biometrice, se stabilesc prin politica de confidentialitate a angajatorului, adusă la cunoștința salariaților la angajare și ori de câte ori intervine o modificare relevantă.

(3) Salariații au dreptul de acces, de rectificare, de ștergere și de opoziție cu privire la datele lor personale prelucrate de angajator, în condițiile legislației aplicabile, putând adresa solicitările în acest sens departamentului de resurse umane sau responsabilului cu protecția datelor, dacă acesta a fost desemnat.

(4) Angajatorul nu va comunica datele cu caracter personal ale salariaților unor terți, cu excepția cazurilor prevăzute de lege sau a situațiilor în care salariatul și-a exprimat consimțământul expres în acest sens

**Art. 32.** (1) La contractul individual de muncă se va anexa obligatoriu fișa postului semnată de cele două părți contractante, fișă care va face parte integrantă din contract.

(2) Fișa postului va cuprinde toate atribuțiile și sarcinile care trebuie realizate de către salariat, corespunzător postului ocupat, responsabilitățile și îndatoririle raportului de muncă, precum și alte cerințe specifice postului pe care este angajat salariatul. Aceasta va fi semnată de angajator și de către salariatul respectiv.

**Art. 33.** Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- (a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- (b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- (c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- (d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- (e) dreptul la demnitate în muncă;
- (f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- (g) dreptul la acces la formarea profesională;
- (h) dreptul la informare și consultare;
- (i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- (j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- (k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- (l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- (m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- (n) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;
- (o) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

**Art. 34.** Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

- f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

**Art. 35.** Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

**Art. 36.** Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- e) să se consulte cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să inventeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.
- j) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului prevăzute la art. 33 pct. 14 din prezentul contract.

**Art. 37. (1)** Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;

- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

**Art. 38.** (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de munca.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de munca.

**Art. 39.** (1) Delegarea reprezintă exercitarea temporară din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de munca, pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(2) Salariații trimiși în delegație în țară vor beneficia, începând cu prima zi, de următoarele drepturi: decontarea cheltuielilor de transport, în condițiile stabilite prin decizie internă a angajatorului; decontarea costului efectiv al cazării, pe bază de documente justificative; diurnă de deplasare în cuantumul stabilit prin decizie internă a angajatorului, în limitele și condițiile prevăzute de legislația fiscală în vigoare; posibilitatea de deplasare cu autovehiculul proprietate personală, în baza acordului angajatorului, cu decontarea combustibilului în condițiile stabilite intern și în limitele admise fiscal. Cuantumul concret al drepturilor prevăzute la prezentul alineat se stabilesc și se actualizează prin decizie a angajatorului, cu respectarea dispozițiilor legale aplicabile.

(3) Dacă se depășește plafonul deductibil prevăzut în lege, diferența este considerată venit de natură salarială și se taxează la fel ca salariul - cu CAS, CASS și impozit, iar aceste taxe sunt suportate integral de către angajator.

(4) Anunțarea salariaților cu privire la deplasarea în delegație se face cu cel puțin 24 de ore înainte de ora plecării. În situații urgente, justificate obiectiv, angajatorul poate reduce acest termen, cu obligația de a informa salariatul în cel mai scurt timp posibil.

(5) Salariații trimiși în delegație în afara țării vor beneficia de diurnă, cazare și transport, în condițiile legislației în vigoare și ale reglementărilor fiscale aplicabile.

**Art. 40.** Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

**Art. 41.** Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământului scris al salariatului.

**Art. 42.** (1) Drepturile convenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

(2) Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat;

(3) Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.

(4) Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea.

(5) În cazul în care există divergențe între cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile potrivit prevederilor alin. (1) și (2), salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

**Art. 43.** Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii.

**Art. 44.** (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauză de încetare de drept prevalează.

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

**Art. 45.** Contractul individual de munca se suspenda de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de munca;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;

- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedura penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

**Art. 46.** (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului, în condițiile și pe durata prevăzute de legislația în vigoare;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav, în condițiile și pe durata prevăzute de legislația în vigoare;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare.

**Art. 46<sup>1</sup>.** Angajatorul poate dispune suspendarea contractului individual de muncă în situația în care salariatul absentează nemotivat timp de 3 zile consecutive sau 5 zile cumulate într-un an calendaristic, cu respectarea procedurii prevăzute de lege și a dreptului salariatului de a fi ascultat anterior dispunerii măsurii.

**Art. 47.** (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedura penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
- d) pe durata detașării;
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară, platindu-se, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

**Art. 48.** Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul scris al părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale. Durata concediului fără plată se stabilește de comun acord între angajator și salariat, în funcție de motivul solicitării și de necesitățile operaționale ale angajatorului.

**Art. 49.** Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

**Art. 50. (1)** Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoana fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoana juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoana fizică;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II.
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești;
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsa complementară, de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c) și j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

(3) Angajatorul nu poate îngreuna sau limita dreptul salariatului de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi. Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

**Art. 51.** (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

- (2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.
- (3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.
- (4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.
- (5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.
- (6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.
- (7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

**Art. 52.** (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

- (2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

**Art. 53.** Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

**Art. 54. (1)** Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei.
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunostința de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, ori pe durata oricăror alte perioade stabilite de legislația în vigoare cu același efect protector;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani, ori pe durata oricăror alte perioade stabilite de legislația în vigoare cu același efect protector.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

**Art. 55.** Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

**Art. 56. (1)** Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de Codul Muncii.

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 56 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin regulamentul de ordine interioară, precum și prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

**Art. 57. (1)** CIM nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează, în cazurile în care prin lege sau prin contractul colectiv de muncă au fost prevăzute asemenea interdicții.

(2) Desfășurarea activității în calitate de reprezentant al salariaților nu poate constitui motiv pentru desfacerea CIM din inițiative unității.

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

**Art. 58.** (1) Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă stabilite prin regulamentul intern, precum și prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

(2) Evaluarea salariatului pentru necorespondere profesională se face de către o comisie numită de către angajator sau, după caz, calitatea de evaluator o poate avea: persoana aflată în funcția de conducere care coordonează compartimentul în cadrul căruia îl desfășoară activitatea salariatul aflat într-o funcție de execuție sau care coordonează activitatea acestuia; persoana aflată în funcția de conducere ierarhic superioară, potrivit structurii organizatorice a societății, pentru salariatul aflat într-o funcție de conducere; persoana aflată într-o funcție de conducere în cadrul societății, care coordonează domeniul de activitate pentru director general/director. Din comisie poate face parte și un reprezentant al salariaților.

(3) Procesul de evaluare profesională se efectuează respectând etapele descrise în procedura de Evaluarea performanțelor profesionale.

(4) În cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea salariatului se va referi la acestea numai în măsura în care salariatul în cauză a făcut obiectul formării profesionale în respectiva materie.

(5) Necoresponderea profesională poate fi susținută de evaluator/comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale.

(6) În cazul în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, iar angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivite, acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicina a muncii.

(7) În cazul în care, în urma examinării, salariatul este considerat necorespunzător profesional de către evaluator/comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea evaluatorului/comisiei în termen de 5 zile de la comunicare.

(8) Dacă salariatul nu a formulat contestație în termenul prevăzut la alin. (7) sau dacă după formularea contestației și reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menținută, angajatorul poate emite și comunica decizia de desfacere a contractului individual de muncă al salariatului, pentru motive de necorespondere profesională. Decizia astfel emisă va conține rezultatul evaluării prealabile a salariatului în cauză.

**Art. 59.** (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

**Art. 60.** La încetarea contractului individual de muncă din motive ce nu țin de persoana salariatului, angajatorul poate acorda acestuia o compensație de un salariu lunar de bază, în afara drepturilor cuvenite la zi.

**Art. 61.** Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

**Art. 62. (1)** Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului.

(2) Prevederile alin. 1 sunt aplicabile atunci când desfacerea contractului de muncă a intervenit din următoarele motive:

a) unitatea își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a reorganizării sau restrângerii activității sau a re tehnologizării procesului de fabricație;

b) unitatea se mută în altă localitate și are posibilitatea să-și asigure pe plan local personalul necesar;

c) unitatea se mută în altă localitate, iar persoana încadrată nu acceptă să o urmeze;

d) în postul ocupat de persoana încadrată în muncă este reintebrat, pe baza hotărârii organelor competente, cel care a deținut anterior acel post.

**Art. 63. (1)** Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul

sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:

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

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

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

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

**Art. 64. (1)** În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

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

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

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1) pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

- (a) numărul total și categoriile de salariați;
- (b) motivele care determină concedierea preconizată;
- (c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
- (d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- (e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
- (f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legate și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- (g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- (h) termenul înăuntrul căruia reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

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

(4) Obligațiile prevăzute la alin. (1) și (2) se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului.

(5) În situația în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin. (1) și (2), de faptul că întreprinderea respectivă nu i-a furnizat informațiile necesare.

**Art. 65.** (1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 din Codul muncii beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. d) din Codul muncii, care se află în perioada de probă.

(3) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepția cazului prevăzut la art. 51 alin. (2) din Codul muncii.

**Art. 66.** Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art. 69 alin. (2) lit. d) din Codul muncii, numai în cazul concedierilor colective;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru ocupă un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64 din Codul muncii.

**Art. 67.** (1) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

(2) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

(3) În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

**Art. 68.** (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

(3) În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.

**Art. 69.** (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă, respectiv 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(5) În cazul în care unui salariat i se desface contractul de muncă fără să i se acorde preavizul prevăzut de alin. (2), unitatea are obligația să-i plătească acestuia o indemnizație egală cu salariul cuvenit pentru o perioadă de 20 de zile lucrătoare de la data desfacerii contractului de muncă.

(6) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

(7) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(8) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(9) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu-și îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

(10) Zilele de la punctul (4) se pot compensa cu zilele de concediu rămase de efectuat.

### **CAP. III. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**Art. 70.** (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea acestora se face prin încheierea contractului individual de muncă (CIM).

(2) Încheierea CIM se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe baza criteriilor aptitudinilor și competențe profesionale.

(3) Unitatea se obligă să aduc la cunoștința salariaților posturile disponibile și condițiile necesare ocupării lor.

(4) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

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

**Art. 71.** (1) În cazul în care unitatea intenționează să dispună o măsură disciplinară împotriva unui salariat, cu excepția cazului în care măsura disciplinară constă într-un avertisment verbal, angajatorul este obligat să efectueze o anchetă prealabilă.

(2) Salariatul are dreptul să fie informat cu privire la fapta ce i se impută și dreptul de a se apăra, iar unitatea are obligația de a-l asculta și de a verifica susținerile acestuia în apărare.

(3) Modul de desfășurare a cercetării disciplinare, precum și rezultatele acesteia se consemnează într-un proces-verbal.

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

**Art. 72.** În cazul în care unitatea este pusă în situația de a efectua reduceri de personal ca urmare a restrângerii activității, re tehnologizării, automatizării și robotizării procesului de producție, părțile convin asupra respectării următoarelor principii:

a) unitatea va pune la dispoziția reprezentanților salariaților justificarea tehnico-economică în legătură cu măsurile privind posibilitățile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesională etc.;

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

c) concomitent, angajatorul va informa reprezentanții salariaților asupra motivelor ce stau la baza reducerii numărului de salariați, precum și asupra eventualelor posibilități de redistribuire a acestora cu 45 zile înainte.

**Art. 73.** (1) În situația în care disponibilizările de personal nu pot fi evitate, conducerea unității va comunica în scris fiecărui salariat al cărui post urmează a fi desființat dacă i se oferă sau nu i se oferă un alt loc de muncă și cuprinderea într-o formă de recalificare profesională în vederea ocupării unui post în aceeași unitate.

(2) În cazurile în care salariaților nu li se pot oferi alte locuri de muncă și aceștia refuză locul de muncă oferit sau

cuprinderea într-o formă de recalificare, conducerea unității le va comunica în scris termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

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

**Art. 74.** (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile luate de unitate vor afecta, în ordine:

a) CIM ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

b) CIM ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare, la cererea unității.

c) CIM ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare, la cererea lor.

(2) La luarea măsurii de desfacere a CIM pentru reducerea de posturi vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post de muncă nevizat de reducere;

b) măsura să afecteze, mai întâi persoanele care nu au copii în întreținere;

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând: femeile care au în îngrijire copii; bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii; întreținători unici de familie; salariații - bărbați sau femei - care mai au cel mult 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

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

(4) Atunci când doi sau mai mulți salariați se află în aceeași situație, disponibilizarea se face cu consultarea reprezentanților salariaților.

#### **CAP. IV. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ**

**Art. 75.** (1) Începerea și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilesc prin regulamentul intern, de regulă, sau dispoziții ale conducerii.

(2) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, angajatorul și sindicatele vor purta negocieri pentru a fixa orele flexibile de muncă și modalități de aplicare a acestora.

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

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

**Art. 76.** (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, calculată ca medie lunară.

(2) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru și de a supune controlului inspectorilor de muncă aceasta evidență ori de câte ori se solicită acest lucru.

(3) Pentru salariații mobili și salariații care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.

**Art. 77.** (1) Orele prestate peste programul normal de lucru și/sau în zilele nelucrătoare, la solicitarea angajatorului, sunt ore suplimentare.

(2) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare în condițiile prevăzute de Codul muncii. Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale, ale unor accidente ori ale altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta muncă suplimentară cerută de angajator.

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

(4) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(5) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

(6) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) - (4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(7) Prevederile alin. (1) - (4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

**Art. 78.** (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în condițiile legii.

(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(3) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

(4) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariul de baza corespunzător duratei acesteia.

(5) Sporul pentru munca suplimentară este de 75% din salariul de bază pentru orele suplimentare lucrate în timpul săptămânii și 100% din salariul de bază pentru orele suplimentare lucrate sâmbata și duminica.

**Art. 79.** (1) Salarizarea personalului al cărui program de lucru se desfășoară în timpul nopții este cuprinsă în regulamentul de salarizare, dacă este cazul.

(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează munca de noapte cel puțin 3 ore din timpul sau zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează munca de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul sau lunar de lucru.

(3) În cazurile în care munca în timpul nopții nu depășește 3 ore, dar are un caracter sistematic, se va acorda un spor de 25 % din salariu pentru orele efectuate în luna respectivă.

**Art. 80.** (1) Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în varsta de până la doi ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă. La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unității permite.

(2) La cererea întemeiată a salariaților gravide, angajatorul va permite efectuarea de controale medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(3) Salariată în cauză este obligată să prezinte adeverința medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

**Art. 81.** (1) Repausul saptamanal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) În cazul în care activitatea la locul de munca, în zilele de sâmbăta și duminica, nu poate fi întreruptă, zilele de repaus saptamanal se acorda astfel: în alte oricare 2 zile consecutive din saptamana.

(3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

(4) În situație de excepție, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă, cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

(5) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. (2), din Codul muncii.

**Art. 82.** (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt următoarele:

- 1 și 2 ianuarie;
  - 6 și 7 ianuarie;
  - 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
  - Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
  - prima și a doua zi de Paști;
  - 1 Mai;
  - 1 iunie;
  - Prima și a doua zi de Rusali;
  - 15 August - Adormirea Maicii Domnului;
  - 30 noiembrie - Sfantul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
  - 1 Decembrie;
  - Prima și a doua zi de Crăciun;
  - 2 zile pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;
- (2) Pentru evenimente deosebite, angajații au dreptul la zile libere plătite, la solicitarea acestora, după cum urmează:

- la căsătoria salariatului 5 zile;
- la căsătoria unui copil 2 zile;
- la nașterea unui copil 5 zile + 10 zile dacă tatăl copilului a urmat un curs de puericultură;
- la decesul soțului, copilului, părinților, socrilor 3 zile;
- la decesul bunicilor, fraților, surorilor 1 zi;
- donatorii de sânge conform legii;
- pentru îndeplinirea unor obligații civice stabilite prin acte normative speciale, în condițiile și pe durata prevăzute de acestea, la o dată stabilită de comun acord cu angajatorul;
- la schimbarea locului de munca în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate 5 zile;
- 30 de zile concediu fără plată pentru pregătirea și susținerea lucrării de diplomă în învățământul superior.

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

(4) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât

cele creștine, se acorda de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihna anual.

**Art. 83.** Repausul pentru servirea mesei este de 30 min și este inclus în programul de lucru.

**Art. 84.** Salariații pot solicita în mod justificat decalarea programului de lucru. Angajatorul va analiza cererea și o va aproba în funcție de posibilități.

**Art. 84<sup>1</sup>.** (1) Prin acordul scris al părților, consemnat într-un act adițional la contractul individual de muncă, salariații pot desfășura activitatea în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu, în condițiile și cu respectarea cerințelor prevăzute de Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă și ale legislației în vigoare.

(2) Condițiile concrete de desfășurare a telemuncii, inclusiv programul de lucru, modalitățile de raportare a activității, echipamentele puse la dispoziție de angajator și drepturile specifice ale salariatului se stabilesc prin actul adițional prevăzut la alin. (1) și prin regulamentul intern.

(3) Salariații care desfășoară activitate în regim de telemuncă beneficiază de aceleași drepturi ca salariații care prestează activitate la sediul angajatorului, inclusiv în ceea ce privește formarea profesională, evaluarea performanțelor și participarea la viața colectivă a unității.

**Art. 85.** (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit de 21 de zile lucrătoare.

(2) Salariații care ocupă posturi cu expunere la riscuri specifice procesului de sudare, astfel cum sunt identificate în fișa de evaluare a riscurilor profesionale și în fișa postului, vor beneficia de un concediu suplimentar de 3 zile lucrătoare pe an, acordat în condițiile prezentului contract

(3) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de 3 zile care se acorda după cum urmează:

a) 1 zi la data efectuării punctiei ovariene;

- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.
- (4) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (3) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.
- (5) Salariații beneficiază de concediu de odihnă anual suplimentar, acordat în funcție de vechimea în muncă dobândită în cadrul societății, după cum urmează:
- a) pentru o vechime mai mare de 5 ani și până la 7 ani inclusiv – 1 zi lucrătoare suplimentară/an;
  - b) pentru o vechime mai mare de 7 ani și până la 10 ani inclusiv – 2 zile lucrătoare suplimentare/an;
  - c) pentru o vechime mai mare de 10 ani – 4 zile lucrătoare suplimentare/an.
- (6) Vechimea în muncă în cadrul societății se calculează în ani împliniți la data de 1 ianuarie a fiecărui an calendaristic.
- (7) Concediul suplimentar se va acorda în anul în care se împlinesc pragurile de vechime în cadrul companiei.
- (8) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se considera perioade de activitate prestată.
- (9) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.
- (10) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.
- Art. 86. (1)** Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu conform Codului muncii.
- (2) Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la drepturile conferite de concediul de odihnă este interzisă.
- (3) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.
- (4) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.
- (5) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

**Art. 87. (1)** Programarea concediilor de odihnă se face până la sfârșitul anului, pentru anul următor, ținând seama de interesele unității și ale salariatului, respectându-se următoarele criterii:

- să nu fie dereglat bunul mers al activității;
- soț și soție angajați ai societății să fie programați de regula în aceeași perioadă;
- cei care au bilete de tratament și odihnă, să li se asigure plecarea în concediu pe perioada respectivă, cu condiția respectării numărului de salariați programați pentru efectuarea concediilor de odihnă în luna respectivă;
- la locurile de munca cu activitate temporară întreruptă sau redusă, programarea concediilor de odihnă să se facă de regula în aceste perioade.

(2) Modificarea programării concediului de odihnă se face la cererea unității sau a salariatului pe motive obiective de comun acord între conducerea administrativă și persoana în cauză;

(3) Comunicarea datelor de plecare în concediu va fi făcută de fiecare salariat cu cel puțin 20 zile lucrătoare înainte de data fixată pentru plecarea în concediu de odihnă.

**Art. 88. (1)** Concediul de odihnă se poate efectua integral sau în maxim 5 tranșe (una din tranșe va fi de minim 10 zile lucrătoare).

(2) Concediul anual de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat în următoarele condiții:

- a) pe perioada incapacității temporare de muncă;
- b) pe timpul satisfacerii concediului pre sau postnatal;
- c) pe timpul satisfacerii unor obligații militare altele decât serviciul militar;
- d) salariatul este chemat să îndeplinească îndatoririle publice;
- e) salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare;
- f) salariatul se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani;
- g) pentru nevoi de serviciu neprevăzute, care fac strict necesară prezența salariatului în unitate, inclusiv cazuri de forță majoră.

(3) În situația în care ambii soți lucrează în cadrul aceleiași unități, au dreptul, la cerere, la programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(4) Pentru cazurile de întrerupere ale concediului menționate la alin (2), salariații au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce situațiile respective au încetat sau, când lucrul acesta nu este posibil, la data stabilită printr-o nouă programare în cursul aceluiași an calendaristic.

(5) În cazul întreruperii concediului de odihnă, indemnizația de concediu nu se restituie.

(6) În cazul în care, după ce salariatul a efectuat concediul de odihnă, contractul sau de munca a încetat, cel în cauză este obligat să restituie unității partea de indemnizație de

concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat concediu, în toate cazurile.

(7) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

**Art. 89.** (1) Rechemarea din concediul de odihnă trebuie să se facă numai prin dispoziția scrisă a conducătorului entității și numai pentru nevoi de serviciu neprevăzute care fac necesară prezența salariatului în unitate.

(2) În cazul rechemării, persoanele în cauză au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport și a cheltuielilor legate de efectuarea concediului în alta localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestația de care nu au mai putut beneficia din cauza rechemării.

## **CAP. V. SALARIZAREA**

**Art. 90.** (1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală.

**Art. 91.** Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

**Art. 92.** (1) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.

(2) În caz de faliment, lichidare judiciară, salariații au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, urmând a fi plătite integral, înainte de a-și revendica cota-parte ceilalți creditori.

**Art. 93.** Salariile se stabilesc prin negocieri individuale între angajator și salariați, în conformitate cu nomenclatorul de funcții și nivelurile de salarizare prevăzute în Anexa nr. 1 la prezentul contract colectiv de muncă. Salariile negociate sunt exprimate în formă brută. Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua toate măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității acestuia față de ceilalți salariați.

**Art. 94.** Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

**Art. 95** (1) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de baza minim brut orar pe țară.

(2) Angajatorul garantează în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară.

(3) Prin derogare de la dispozițiile generale privind salariul minim, pentru activitățile din domeniul construcțiilor, salariul minim brut aplicabil se stabilește potrivit legislației speciale în vigoare,

inclusiv oricăror acte normative adoptate ulterior în aplicarea acesteia. Angajatorul se obligă să aplice în permanență cuantumul legal în vigoare, fără a fi necesară modificarea prezentului contract

(4) Prevederile alin. (3) se aplică exclusiv domeniilor de activitate prevăzute de legislația specială în vigoare privind stimularea investițiilor în activitățile de construcții, astfel cum acestea sunt definite prin codurile CAEN corespunzătoare și actele normative de aplicare. Orice modificare a sferei de aplicare intervenită prin acte normative ulterioare produce efecte de drept asupra prezentului contract, fără a fi necesară încheierea unui act adițional.

**Art. 96.** Salariul se plătește lunar prin virament într-un cont bancar până în a 15-a zi lucrătoare a fiecărei luni.

**Art. 97. (1)** Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

(2) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia. Dacă nu există nici una dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moștenitori, în condițiile dreptului comun.

**Art. 98. (1)** Plata salariului se dovedește prin extrase de cont, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.

(2) Statele de plată, precum și celelalte documente justificative se păstrează și se arhivează de către angajator, în aceleași condiții și termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

**Art. 99. (1)** Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.

(3) În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:

- a) obligațiile de întreținere, conform Codului Civil;
- b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.

(4) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare luna jumătate din salariul net.

**Art. 100.** Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale.

**Art. 101. (1)** Dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

(2) Termenul de prescripție prevăzut la alin. (1) este întrerupt în cazul în care intervine o recunoaștere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.

## CAP. VI. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

**Art. 102.** (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(2) Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îi exonerează de răspundere în acest domeniu.

(3) Obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilității angajatorului.

(4) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.

**Art. 103.** (1) În cadrul propriilor responsabilități angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

- (a) evitarea riscurilor;
- (b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- (c) combaterea riscurilor la sursă;
- (d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- (e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- (f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- (g) planificarea prevenirii;
- (h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- (i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

(3) Fără a aduce atingere altor prevederi legate, ținând seama de natura activităților din unitate, angajatorul are obligația:

- (a) să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă;
- (b) ca, ulterior evaluării prevăzute la lit. a) și dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum și metodele de lucru și de producție aplicate de către angajator să asigure îmbunătățirea

nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în ansamblul activităților întreprinderii și/sau unității respective și la toate nivelurile ierarhice;

(c) să ia în considerare capacitățile lucrătorului în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, atunci când îi încredințează sarcini;

(d) să asigure ca planificarea și introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii și/sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile și mediul de muncă;

(e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat și specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit și și-au însușit instrucțiunile adecvate.

(4) Fără a aduce atingere altor prevederi legale, atunci când în același loc de muncă își desfășoară activitatea lucrători din mai multe unități, angajatorii acestora au următoarele obligații:

a) să coopereze în vederea implementării prevederilor privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă, luând în considerare natura activităților;

b) să-și coordoneze acțiunile în vederea protecției lucrătorilor și prevenirii riscurilor profesionale, luând în considerare natura activităților;

c) să se informeze reciproc despre riscurile profesionale;

d) să informeze lucrătorii și/sau reprezentanții acestora despre riscurile profesionale.

**Art. 104.** Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

**Art. 105.** (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.

(4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

(5) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(6) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

(7) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

**Art. 106.** La nivelul angajatorului se constituie un Comitet de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul

protecției muncii, a cărei componență și atribuții sunt prevăzute în cadrul unui Regulament Intern.

**Art. 107.** La nivelul unității se constituie Comitetul de securitate și sănătate în muncă, cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.

**Art.108.** (1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit din următorii membri:

- (a) angajator sau reprezentantul său legal;
- (b) reprezentanți ai angajatorului cu atribuții de securitate și sănătate în muncă;
- (c) dacă este cazul, reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor;
- (d) dacă este cazul, medicul de medicină a muncii.

(2) Numărul reprezentanților lucrătorilor este egal cu numărul format din angajator sau reprezentantul său legal și reprezentanții angajatorului.

(3) Lucrătorul desemnat sau reprezentantul serviciului intern de prevenire și protecție este secretarul comitetului de securitate și sănătate în munca.

**Art. 109.** (1) Reprezentanții lucrătorilor în comitetul de securitate și sănătate în muncă vor fi aleși pe o perioadă de 2 ani.

(2) În cazul în care unul sau mai mulți reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor se retrag din comitetul de securitate și sănătate în muncă, aceștia vor fi înlocuiți imediat prin alți reprezentanți aleși.

**Art. 110.** (1) Angajatorul are obligația să acorde fiecărui reprezentant al lucrătorilor în comitetele de securitate și sănătate în muncă timpul necesar exercitării atribuțiilor specifice.

(2) Timpul alocat acestei activități va fi considerat timp de muncă și va fi de cel puțin 2 ore pe lună.

(3) Instruirea necesară exercitării rolului de membru în comitetul de securitate și sănătate în muncă trebuie să se realizeze în timpul programului de lucru și pe cheltuielile unității.

**Art. 111.** (1) Angajatorul are obligația să asigure întrunirea comitetului de securitate și sănătate în muncă cel puțin o dată pe trimestru și ori de câte ori este necesar.

(2) Ordinea de zi a fiecărei întruniri este stabilită de către președinte și secretar, cu consultarea reprezentanților lucrătorilor, și este transmisă membrilor comitetului de securitate și sănătate în muncă, Inspectoratului teritorial de muncă și, dacă este cazul, serviciului extern de protecție și prevenire, cu cel puțin 5 zile înaintea datei stabilite pentru întrunirea comitetului.

(3) Secretarul comitetului de securitate și sănătate în muncă convoacă în scris membrii comitetului cu cel puțin 5 zile înainte de data întrunirii, indicând locul, data și ora stabilite.

(4) La fiecare întrunire secretarul comitetului de securitate și sănătate în muncă încheie un proces-verbal care va fi semnat de către toți membrii comitetului.

(5) Comitetul de securitate și sănătate în muncă este legal întrunit dacă sunt prezenți cel puțin jumătate plus unu din numărul membrilor săi.

(6) Comitetul de securitate și sănătate în muncă convine cu votul a cel puțin două treimi din numărul membrilor prezenți.

(7) Secretarul comitetului de securitate și sănătate în muncă va afișa la loc vizibil copii ale procesului-verbal încheiat.

(8) Secretarul comitetului de securitate și sănătate în muncă transmite Inspectoratului teritorial de muncă, în termen de 10 zile de la data întrunirii, o copie a procesului-verbal încheiat.

**Art. 112.** (1) Angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub forma de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de muncă și postului său:

- (a) la angajare;
- (b) la schimbarea locului de munca sau la transfer;
- (c) la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;
- (d) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;
- (e) la executarea unor lucrări speciale.

(2) Instruirea prevăzută la alin. (1) trebuie să fie:

- (a) adaptată evoluției riscurilor sau apariției unor noi riscuri;
- (b) periodică și ori de câte ori este necesar.

(3) Angajatorul se va asigura ca lucrătorii din întreprinderi și/sau unități din exterior, care desfășoară activități în întreprinderea și/sau unitatea proprie, au primit instrucțiuni adecvate referitoare la riscurile legate de securitate și sănătate în muncă, pe durata desfășurării activităților.

(4) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă au dreptul la instruire corespunzătoare.

**Art. 113.** Instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă are ca scop însușirea cunoștințelor și formarea deprinderilor de securitate și sănătate în muncă.

**Art. 114.** (1) Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă la nivelul întreprinderii și/sau al unității se efectuează în timpul programului de lucru.

(2) Perioada în care se desfășoară instruirea prevăzută la alin. (1) este considerată timp de muncă.

**Art. 115.** Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă cuprinde 3 faze:

- (a) instruirea introductiv-generală;
- (b) instruirea la locul de muncă;
- (c) instruirea periodică.

**Art. 116.** Angajatorul trebuie să dispună de programe de instruire-testare la nivelul întreprinderii și/sau unității pentru:

- (a) conducătorii locurilor de muncă;
- (b) lucrători, pe meserii și activități.

**Art. 117.** Lucrătorii au următoarele obligații:

- (a) să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;
- (b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;

- (c) să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor și să utilizeze corect aceste dispozitive;
- (d) să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție;
- (e) să aducă la cunoștința conducătorului locului de munca și/sau angajatorului accidentele suferite de propria persoana;
- (f) să coopereze cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor;
- (g) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate, în domeniul său de activitate;
- (h) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora.

**Art. 118. (1)** Organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locul de munca cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt de competența exclusivă a celui care angajează.

(2) Normarea muncii se aplică tuturor salariaților - muncitori, tehnicieni, ingineri, economiști, cadre de altă specialitate și lucrători din activitatea administrativă - atât pentru cei salariați în acord, cât și pentru cei salariați în regie, potrivit specificului activității fiecăruia.

(3) Normele de muncă se vor exprima - în funcție de caracteristicile procesului de producție sau ale altor activități ce se normează - sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sfere de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei munci și vor fi elaborate de unitate, cu acordul reprezentanților salariaților.

(4) După aprobarea lor de către conducerea unității, normele de muncă constituie anexă la prezentul contract colectiv de munca și se aduc la cunoștința salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

**Art. 119. (1)** Activitatea de normare a muncii se va desfășura ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare a muncii.

(2) În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate se vor lua măsuri de reexaminare a lor, la cererea conducerii unității sau a reprezentanților salariaților.

(3) În caz de divergență între cele două părți, privind calitatea normelor de muncă, se va recurge la o expertiză tehnică, concluziile acestuia fiind obligatorii pentru ele.

(4) Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază negociat.

(5) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de unitate, pentru prima solicitare a reprezentanților salariaților.

**Art. 120.** Conducerea unității are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

**Art. 121. (1)** Părțile sunt de acord ca nicio măsură de securitate și sănătate în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Unitatea va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de securitate și sănătate în muncă, potrivit Procedurii de instruire periodică, în cadrul căreia se prevăd măsurile specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile și răspunderile, precum și controalele proprii, potrivit legii. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.

(3) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și la normele de securitate și sănătate în muncă pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască și să le respecte.

(4) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de securitate și sănătate în muncă, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alineatul precedent.

**Art. 122. (1)** Contravaloarea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator.

(2) Contravaloarea echipamentului de lucru se suportă potrivit prevederilor legale și celor din contractele colective de muncă de la celelalte niveluri.

(3) În toate cazurile, în care în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, unitatea impune o anumită vestimentație specială, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de aceasta.

**Art. 123.** Parametrii de microclimat care vor fi urmăriți la fiecare loc de muncă și măsurile de securitate și sănătate în muncă specifice, precum și programele de control al realizării măsurilor stabilite sunt prevăzute în Procedurile specifice.

**Art. 124. (1)** În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, unitatea va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

(a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

(b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli de repaus);

(c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante;

(2) Salariații sunt obligați să păstreze, în bune condiții, amenajările efectuate de unitate, să nu le deterioreze și să nu le descompleteze ori sustragă componente ale acestora.

**Art. 125. (1)** La angajare și, ulterior, o dată pe an, unitatea va organiza examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe

care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii, condițiile concrete urmând a fi stabilite de unitate cu consultarea reprezentanților salariaților.

(2) În cazul în care dispoziții legale speciale sau dacă părțile convin în cursul derulării prezentului contract, prevăd examinări medicale în termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

(3) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale potrivit prevederilor alin. (1), refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituind abatere disciplinară.

(4) Examinarea medicală a salariaților la angajare și ulterior se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de unitate și ministerul de resort în domeniul sănătății.

**Art. 126.** La cererea uneia dintre părți, medicii de medicină a muncii și inspectorii pentru protecția muncii vor fi consultați în ceea ce privește modificarea duratei timpului de lucru și acordarea de concedii suplimentare

**Art. 127.** (1) Părțile vor asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor și a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și de prevederile prezentului contract.

(2) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

(3) La solicitarea Comitetului de sănătate și securitate a muncii, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează, și să le informeze cu privire la acestea.

**Art. 128.** Angajatorul nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor handicapate, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor aferente posturilor existente.

**Art. 129.** În cazul recomandărilor medicale, unitatea va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă, după caz, recalificarea acestora, în funcție, de posibilități, care se vor stabili împreună cu reprezentanții salariaților.

**Art. 130.** (1) Unitatea va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru

prevenirea riscurilor profesionale, pentru informarea, pregătirea și organizarea securității și sănătății în muncă, precum și pentru punerea la dispoziție a mijloacelor necesare realizării acesteia.

(2) La adoptarea și aplicarea măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire: evitarea riscurilor; evaluarea riscurilor inevitabile; combaterea riscurilor de sursă; adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății; luarea în considerare a evoluției tehnicii; înlocuirea a ceea ce este periculos cu

ceea ce este nepericulos sau ceea ce este mai puțin periculos; planificarea prevenirii; adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală; aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

**Art. 131.** (1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă unitatea se consulta cu reprezentanții salariaților, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

**Art. 132.** Angajatorul se obligă să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

**Art. 133.** (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2) Instruirea se va realiza prin modalități specifice stabilite de comun acord de către unitate și comitetul de securitate și sănătate în muncă, precum și cu reprezentanții salariaților.

(3) Instruirea se realizează, în mod obligatoriu, în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni, în aceste cazuri instruirea efectuându-se înainte de începerea efectivă a activității.

(4) De asemenea, instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

(5) Modul concret și programul instruirii salariaților este prezentat în Procedura privind instructajul periodic.

**Art. 134.** Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

**Art. 135.** Unitatea trebuie să organizeze, permanent, controlul stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

**Art. 136.** Unitatea răspunde de asigurarea condițiilor necesare de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, de creare a condițiilor de prevenire a incendiilor, precum și de evacuare a salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

**Art. 137.** (1) În vederea implicării salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul securității și sănătății în muncă, în cadrul unității se constituie Comitetul de securitate și sănătate în muncă.

(2) Componența, competența, organizarea și funcționarea comitetului se stabilesc în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare și, în completare, prin regulamentul intern al angajatorului.

(3) Timpul de muncă afectat activității în comitetul de securitate și sănătate în muncă se considera timp de lucru efectiv prestat.

**Art. 138.** (1) Unitatea se obligă să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii prin serviciul medical asigurat de o asociație patronală.

(2) Durata muncii prestate de medicul de medicină a muncii se calculează în funcție de numărul de salariați ai unității, potrivit legii.

**Art. 139.** (1) În exercitarea profesiei sale, medicul de medicină a muncii este independent.

(2) Sarcinile principale ale medicului de medicină a muncii constau în:

- a) prevenirea accidentelor și a bolilor profesionale;
- b) supravegherea efectivă a condițiilor de igienă și sănătate în muncă;
- c) asigurarea controlului medical al salariaților atât la angajarea în muncă cât și pe durata executării contractului colectiv de muncă.

(3) În vederea realizării sarcinilor ce îi revin, medicul de medicină a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariați, determinată de starea de sănătate a acestora.

**Art. 140.** (1) Medicul de medicină a muncii stabilește, în fiecare an, un program de activitate pentru îmbunătățirea mediului de muncă din punctul de vedere al sănătății în muncă.

(2) Elementele programului se supun avizării Comitetului de securitate și sănătate în muncă.

## **CAP. VII. ALTE DREPTURI SPECIFICE DE CARE BENEFICIAZĂ SALARIAȚII**

**Art. 141.** Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă primesc o indemnizație egală cu un salariu de bază avut în luna încetării contractului individual de muncă, în baza Codului muncii. Plata indemnizației se va face cumulată cu drepturile salariale cuvenite.

**Art. 141<sup>1</sup>** În afara de ajutoarele prevăzute de lege la care au dreptul, salariații vor putea beneficia și de următoarele ajutoare:

- (a) În cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei echivalent a unui salariu mediu tarifar pe unitate, calculat la luna anterioară evenimentului;
- (b) Dacă decesul a survenit în urma unui accident de muncă sau boală profesională, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de 10 salarii tarifare ale angajatului, din total 5 salarii se va plăti după stabilirea, în condițiile legii, a cauzei decesului;
- (c) Un salariu de baza plătit de unitate la decesul soțului sau soției, aflat în întreținerea salariatului.
- (d) Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca ori ca urmare a contractării unei boli profesionale, angajatorul va plăti acestuia o compensație cel puțin egală cu diferența dintre salariul de baza avut la data ivirii incapacității și ajutorul primit;
- (e) Acordarea compensației prevăzute la alineatul precedent nu înlătură și nici nu înlocuiește dreptul legal la despăgubiri al salariatului în cauză, în condițiile prevăzute de lege.
- (f) În cazul în care un salariat are o situație de sănătate deosebită, care implică, de exemplu, o internare, o intervenție chirurgicală, tratament de lungă durată sau cu medicamente scumpe etc., angajatorul, la solicitarea celui în cauză și cu avizul reprezentanților salariaților, va putea acorda un sprijin financiar suplimentar, temporar sau periodic, până la depășirea situației critice a acestuia.
- (g) Un ajutor în valoare de 1.500 lei net acordat salariatului pentru nașterea fiecărui copil, în baza unei solicitări scrise, însoțite de documente justificative, depusă și înregistrată în secretariat în maxim 60 zile de la nașterea copilului.

**Art. 142.** (1) În vederea menținerii, refacerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va lua măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă prin:

(a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

a) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de munca (grupuri sanitare, săli de repaus);

b) diminuarea până la eliminarea totală a emisiilor poluante.

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

**Art. 143.** (1) Angajatorul va organiza la angajare și, ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.

(2) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor alin. (1). Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

(3) Examinarea medicală a salariaților la angajare și, ulterior, o dată pe an se face de către medicul de medicină muncii cu care unitatea are relație contractuală.

## **CAP. VIII. FORMAREA PROFESIONALĂ**

**Art. 144.** Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;

b) obținerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;

e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;

f) prevenirea riscului șomajului;

g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

**Art. 145.** (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

**Art. 146.** (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

**Art. 147.** (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

**Art. 148.** Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- (a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară ori din străinătate;
- (b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- (c) stagii de practică și specializare în țară și din străinătate;
- (d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- (e) formare individualizată;
- (f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

**Art. 149.** (1) (1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

- a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajator.

**Art. 150.** (1) Angajatorul elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea reprezentanților salariaților.

(2) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

**Art. 151.** (1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

**Art. 152.** (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de către acesta.

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

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

**Art. 153.** (1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, în condițiile art. 152 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional, dar nu mai mult de 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională.

(2) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporară sau definitiv.

**Art. 154.** (1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu reprezentanții salariaților.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin.(1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată, angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

**Art. 155.** Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

**Art. 156.** (1) Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou.

(2) Contractul de adaptare profesională se încheie odată cu încheierea contractului individual de muncă sau, după caz, la debutul salariatului în funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectivul nou, în condițiile legii.

**Art. 157.** (1) Contractul de adaptare profesională este un contract încheiat pe durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an.

(2) La expirarea termenului contractului de adaptare profesională salariatul poate fi supus unei evaluări în vederea

stabilirii măsurii în care acesta poate face față funcției noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca.

## **CAP. IX. CONFLICTELE DE MUNCĂ**

**Art. 158.** Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.

**Art. 159.** Procedura de soluționare a conflictelor de muncă este stabilită prin legi speciale.

**Art. 160.** Salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.

**Art. 161.** (1) Greva reprezintă încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați.

(2) Participarea salariaților la grevă este liberă. Niciun salariat nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la grevă.

**Art. 162.** Participarea la grevă, precum și organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților și nu poate avea drept consecință sancționarea disciplinară a salariaților greviști sau a organizatorilor grevei.

**Art. 163.** Modul de exercitare a dreptului la grevă, organizarea, declanșarea și desfășurarea grevei, procedurile prealabile declanșării grevei, suspendarea și încetarea grevei, precum și orice alte aspecte legate de grevă sunt reglementate prin legi speciale.

## **CAP. X. RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ**

**Art. 164.** (1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

**Art. 165.** (1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- 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.

(2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o

nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

**Art. 166.** Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- (a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- (b) gradul de vinovăție a salariatului;
- (c) consecințele abaterii disciplinare;
- (d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- (e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

**Art. 167.** (1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură disciplinară, cu excepția avertismentului scris, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, în condițiile prevăzute la art. 71 din prezentul contract colectiv de muncă și în condițiile legii.

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind, în mod obligatoriu:

- (a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- (b) precizarea prevederilor din statutul disciplinar, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- (c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 167 alin. (5) din prezentul contract, nu a fost efectuată cercetarea disciplinară prealabilă;
- (d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- (e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- (f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

(3) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătura de primire ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

(5) Neprezentarea salariatului la convocarea tăcută în condițiile prevăzute la alineatele precedente fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(6) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

(7) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

## CAP. XI. RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ

**Art. 168.** (1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

(2) În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa instanțelor judecătorești competente.

(3) Angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condițiile legii.

**Art. 169.** (1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră, de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

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

(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

**Art. 170.** (1) Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit fiecare la producerea ei.

(2) Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

**Art. 171.** (1) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

(2) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.

**Art. 172.** (1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

(2) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși, împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

**Art. 173.** (1) În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.

(2) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.

**Art. 174.** În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

## **CAP. XII. RĂSPUNDEREA PENALĂ**

**Art. 175 (1)** Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă penală fapta persoanei care, în mod repetat, stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului de bază minim brut prevăzut la art. 160 alin. (3) din Codul Muncii.

(2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și infracțiunea constând în refuzul nejustificat al unei persoane de a prezenta organelor competente documentele legale, în scopul împiedicării verificărilor privitoare la aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de munca, securității și sănătății în muncă, în termen de cel mult 15 zile de la primirea celei de-a doua solicitări.

(3) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și infracțiunea constând în împiedicarea sub orice formă a organelor competente de a intra, în condițiile prevăzute de lege, în sedii, incinte, spații, terenuri sau mijloace de transport pe care angajatorul le folosește în realizarea activității lui profesionale, pentru a efectua verificări privitoare la aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă.

**Art. 176. (1)** Încadrarea în muncă a unui minor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestuia pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

(2) Primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane, constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

(3) Dacă munca prestată de persoanele prevăzute la alin. (2) sau la art. 264 alin. (4) din Codul Muncii este de natură să le pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

(4) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (4) din Codul Muncii, instanța de judecată poate dispune și aplicarea uneia sau mai multora dintre următoarele pedepse complementare:

a) pierderea totală sau parțială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestații, ajutoare ori subvenții publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;

b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;

c) recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor ori subvențiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracțiunii;

d) închiderea temporară sau definitivă a punctului ori a punctelor de lucru în care s-a comis infracțiunea sau retragerea temporară ori definitivă a unei licențe de desfășurare a activității profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.

(2) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin.

(4) din Codul Muncii, angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând:

(a) orice remunerație restantă datorată persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remunerației se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;

(b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor și contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajată legal, inclusiv penalitățile de întârziere și amenzile administrative corespunzătoare;

(c) cheltuielile determinate de transferul plăților restante în țara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condițiile legii.

(4) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (4) din Codul Muncii de către un subcontractant, atât contractantul principal, cât și orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoștință de faptul că subcontractantul angajator angaja străinii aflați în situație de ședere ilegală, pot fi obligați de către instanță, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute la alin. (3) lit. a) și c).

### **CAP. XIII. COMPETENȚA MATERIALĂ ȘI TERITORIALĂ**

**Art. 177** (1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor judecătorești, stabilite potrivit legii.

(2) Dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute de Codul de procedură civilă pentru coparticiparea procesuală activă, cererea poate fi formulată la instanța competentă pentru oricare dintre reclamanți.

### **CAP. XIV. DISPOZIȚII FINALE**

**Art 178.** (1) Dispozițiile prezentului contract colectiv de muncă se completează în aplicare cu prevederile Codului Muncii și ale Legii nr. 367/2022 privind dialogul social.

(2) Dacă după încheierea prezentului contract colectiv de muncă va apărea o reglementare legală mai favorabilă, aceasta va face parte de drept din contract.

(3) Ori de câte ori o dispoziție legală la care prezentul contract face trimitere expresă sau implicită este modificată, completată sau abrogată, noua reglementare legală se aplică de drept în locul celei anterioare, fără a fi necesară încheierea unui act adițional, cu condiția ca aceasta să fie mai favorabilă salariaților. Dacă noua reglementare este mai puțin favorabilă, părțile au obligația de a iniția negocieri în vederea adaptării contractului, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a modificării legislative.

**Art 179.** Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor stabilite în prezentul contract.

**Art 180.** (1) Executarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

(2) Drepturile prevăzute în contractul individual de muncă nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestuia din urmă.

**Art 181.** (1) Unitatea și reprezentanții salariaților se vor informa reciproc, în situația în care dețin informații, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate a unității, cu consecințele previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizarilor de personal determinate de aceste modificări.

(2) În toate situațiile de reorganizare a unității, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din această operațiune juridică.

**Art. 182.** Prezentul contract colectiv de muncă a fost întocmit în 6 exemplare originale, în urma negocierilor purtate între reprezentanții salariaților și reprezentanții societății, astăzi ....., la ..... și produce efecte începând cu data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Timiș din localitatea Timișoara, în condițiile prevăzute de Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, republicata, fiind valabil pe o perioadă de 2 ani și va fi adus la cunoștința salariaților prin afișarea în unitate, în locurile convenite cu reprezentanții salariaților.



PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ

**MOȘNIȚEANA S.R.L.**

190/28.05.26

J2011000993357 | CUI 28403313 |

Moșnița Nouă, str. Erou Briciu Leontin, nr. 84, cam. 1 și 2, jud. Timiș

## REGULAMENT INTERN

Aprobat prin decizie a administratorului, în conformitate cu art. 241 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 100 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu consultarea reprezentanților salariaților.

Data adoptării: \_\_\_\_\_

Data intrării în vigoare: \_\_\_\_\_

## CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

**Art. 1.** Presentul Regulament Intern este elaborat de MOȘNIȚEANA S.R.L., în temeiul art. 241-246 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (denumit în continuare „Codul muncii”), cu consultarea reprezentanților salariaților, conform art. 241 din Codul muncii și art. 100 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.

(2) Prevederile prezentului Regulament se completează cu dispozițiile: Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările ulterioare; OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările ulterioare; OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, modificată prin Legea nr. 167/2020; Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările ulterioare; Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările ulterioare; Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția datelor cu caracter personal (GDPR) și Legii nr. 190/2018 de punere în aplicare a GDPR; Legii nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public; OUG nr. 99/2000 și HG nr. 580/2000 privind măsurile aplicabile în perioadele cu temperaturi extreme; HG nr. 300/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru șantierele temporare sau mobile; Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice; precum și oricărui alt act normativ incident.

**Art. 2.** Presentul Regulament intern concretizează dispozițiile legale în vigoare și stabilește reguli privind: relațiile de muncă dintre angajator și salariați; drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților; protecția și securitatea în muncă; protecția maternității la locul de muncă; respectarea principiului nediscriminării și al demnității persoanei; prevenirea și combaterea hărțuirii morale și sexuale; protecția datelor cu caracter personal; procedura disciplinară și sancțiunile aplicabile; organizarea timpului de muncă; concediile; recompensele; evaluarea salariaților; reguli privind preavizul; politica de formare profesională; protecția avertizorilor în interes public; prevenirea conflictelor de interese; confidențialitatea și protecția secretului comercial; utilizarea echipamentelor și mijloacelor de comunicare electronică; telemunca.

**Art. 3.** Presentul Regulament intern se aplică tuturor salariaților MOȘNIȚEANA S.R.L., indiferent de natura, durata contractului individual de muncă și atribuțiile îndeplinite, inclusiv personalului detașat la această societate, pe toată durata detașării.

## CAPITOLUL II. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ - DISPOZIȚII GENERALE

**Art. 4.** MOȘNIȚEANA S.R.L. a luat și va lua toate măsurile necesare pentru: protecția securității și sănătății salariaților; prevenirea riscurilor profesionale; informarea și pregătirea salariaților cu privire la aceste riscuri; asigurarea organizării protecției muncii și a mijloacelor necesare acesteia, în conformitate cu Legea nr. 319/2006 și HG nr. 1425/2006 (Norme metodologice), cu modificările ulterioare.

(2) Prevederile privind protecția, igiena și securitatea în muncă cuprinse în prezentul regulament vor urmări: evitarea riscurilor; evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate; combaterea riscurilor la sursă; adaptarea muncii la om; planificarea prevenirii; adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de protecția individuală.

(3) Prevederile privind securitatea în muncă se regăsesc și în contractul colectiv de muncă și în instrucțiunile proprii de securitate și sănătate în muncă, emise conform Legii nr. 319/2006.

**Art. 5.** Protecția maternității la locul de muncă se asigură în conformitate cu OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările ulterioare. Prevederile OUG nr. 96/2003 sunt cuprinse la Cap. VII din prezentul Regulament.

### **CAPITOLUL III. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI**

#### **Secțiunea 1. Drepturile angajatorului**

**Art. 6.** Angajatorul MOȘNIȚEANA S.R.L. are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea societății;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui post și condițiile de salarizare a personalului;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu salariaților, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu, inclusiv prin monitorizarea utilizării echipamentelor și mijloacelor de comunicare electronică, în condițiile art. 5 din Legea nr. 190/2018 și cu respectarea principiului proporționalității, cu informarea prealabilă a salariaților;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii și prezentului Regulament;
- f) să încheie, să modifice, să suspende și să înceteze contracte individuale de muncă, în condițiile prevăzute de Codul muncii;
- g) să stabileze o perioadă de probă la angajare, după cum urmează: (i) pentru funcțiile de conducere - cel mult 90 de zile calendaristice; (ii) pentru funcțiile de execuție - cel mult 30 de zile calendaristice; (iii) pentru persoanele cu handicap - cel mult 30 de zile calendaristice; (iv) pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, la debutul în profesie - cel mult 6 luni (art. 31 alin. 1 și 4 Codul muncii);

h) să elaboreze și să aplice prezentul Regulament intern, precum și politici interne privind formarea profesională, protecția datelor, prevenirea hărțuirii și conflictele de interese.

## **Secțiunea 2. Obligațiile angajatorului**

**Art. 7.** Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- i) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și a elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă, inclusiv prin înmânarea la angajare a prezentului Regulament intern și a informării GDPR;
- j) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice corespunzătoare pentru desfășurarea activității;
- k) să aplice un sistem de salarizare stimulat, în concordanță cu importanța, calitatea și rezultatele muncii;
- l) să acorde salariaților toate drepturile legale și negociate;
- m) să plătească toate contribuțiile și impozitele și să le rețină și vireze pe cele datorate de salariați;
- n) să înregistreze în Revisal contractele de muncă și modificările acestora, conform HG nr. 905/2017;
- o) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților, cu respectarea GDPR și a Legii nr. 190/2018;
- p) să instituie și să mențină un mediu de muncă lipsit de hărțuire morală și sexuală, discriminare și violență, și să aplice măsurile prevăzute la Cap. XXIII din prezentul Regulament;
- q) să asigure accesul salariaților la serviciul de medicina muncii;
- r) să înregistreze, să raporteze și să cerceteze accidentele de muncă, în conformitate cu Legea nr. 319/2006;
- s) să asigure salariaților acces la formare profesională, conform art. 192-210 din Codul muncii, în baza planurilor anuale de formare profesională;
- t) să țină evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat, cu indicarea orei de începere și a orei de sfârșit a programului zilnic, în temeiul art. 119 din Codul muncii;
- u) să respecte dreptul salariaților la demnitate și la un mediu de muncă sănătos;
- v) orice alte obligații prevăzute de lege sau de contractele individuale/colective de muncă.

## **CAPITOLUL IV. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE SALARIAȚILOR**

### **Secțiunea 1. Drepturile salariaților**

**Art. 8.** Salariații au, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă, conform contractului individual de muncă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediul de odihnă plătit;
- d) dreptul la egalitate de șanse și tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă și la un mediu de lucru lipsit de orice formă de hărțuire sau discriminare;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la informare și consultare;
- h) dreptul la formare profesională;
- i) dreptul la protecție în caz de concediere;
- j) dreptul de a sesiza angajatorul în legătură cu orice situație care le afectează drepturile, conform Cap. XI din prezentul Regulament;
- k) dreptul de a participa la acțiuni colective și de a constitui sau adera la un sindicat;
- l) dreptul la deconectare în afara programului de muncă, în sensul că nu pot fi sancționați pentru neraportarea la solicitările angajatorului transmise în afara orelor de program;
- m) toate drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) din Codul muncii.

## **Secțiunea 2. Obligațiile salariaților**

**Art. 9.** Salariaților le revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să realizeze norma de muncă sau, după caz, să îndeplinească atribuțiile ce le revin conform fișei postului;
- b) să respecte disciplina muncii și prevederile prezentului Regulament intern;
- c) să anunțe în timp util conducerea/șeful direct în cazul întârzierilor la program sau al altor situații care pot afecta activitățile unității;
- d) să respecte măsurile de securitate și sănătate în muncă, să utilizeze echipamentele individuale de protecție și de lucru, conform Legii nr. 319/2006;
- e) să efectueze controlul medical la angajare și controalele medicale periodice;
- f) să respecte secretul de serviciu și obligația de confidențialitate, conform Cap. XXI din prezentul Regulament;
- g) să păstreze, să dezvolte și să apere patrimoniul societății, să folosească cu grijă materialele și echipamentele puse la dispoziție;
- h) să nu sustragă bunuri, combustibili, materiale sau echipamente ale societății;
- i) să declare orice conflict de interese, conform Cap. XXIV din prezentul Regulament;

- j) să respecte regulile privind utilizarea echipamentelor și a mijloacelor de comunicare electronică, conform Cap. XX din prezentul Regulament;
- k) să respecte regulile privind protecția datelor cu caracter personal, conform Cap. XXII din prezentul Regulament;
- l) să participe la activitățile de mentenanță și curățenie la locul de muncă (evacuarea resturilor de producție, debarasarea căilor de acces, curățarea zăpezii, menținerea ordinii la postul de lucru);
- m) să respecte interdicția privind consumul de alcool, droguri și substanțe psihoactive, conform Cap. XXVIII din prezentul Regulament;
- n) să folosească integral și cu maximă eficiență timpul de lucru;
- o) să nu lase nesupravegheate mașinile, utilajele și echipamentele tehnice pe care le au în primire;
- p) să dea relații în scris la solicitarea conducerii, în vederea efectuării cercetărilor disciplinare prealabile;
- q) să anunțe medicul de medicina muncii și șeful ierarhic despre producerea oricărui accident de muncă, inclusiv cel suferit de propria persoană;
- r) să transmită angajatorului, în maxim 48 de ore de la emitere, certificatul de concediu medical, sub sancțiunea considerării perioadei ca absență nemotivată.

## **CAPITOLUL V. INTERDICȚII CARE SE CONSIDERĂ ÎNCĂLCĂRI GRAVE ALE DISCIPLINEI MUNCII**

**Art. 10.** Constituie abateri grave și se sancționează disciplinar, putând atrage desfacerea contractului individual de muncă, fără a fi limitativ:

- a) absențele nejustificate repetate: 3 zile consecutive sau acumularea a 3 absențe nemotivate în 30 de zile calendaristice;
- b) indisciplina gravă sau nesupunerea față de dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici;
- c) violențele verbale sau fizice față de angajator, față de alți salariați, față de clienți sau parteneri ai societății;
- d) hărțuirea morală sau sexuală, în sensul Cap. XXIII din prezentul Regulament;
- e) abandonarea locului de muncă în timpul programului fără aprobare;
- f) sustragerea de materii prime, bunuri, combustibili sau echipamente ale societății;
- g) utilizarea echipamentelor de lucru în alte scopuri decât cele profesionale, fără aprobare;

- h) prezentarea la locul de muncă sub influența alcoolului, a drogurilor sau a altor substanțe psihoactive;
- i) introducerea sau consumul de băuturi alcoolice, droguri sau substanțe psihoactive la locul de muncă sau pe șantier;
- j) utilizarea telefonului mobil personal în timpul orelor de lucru, cu excepțiile prevăzute la Cap. XX;
- k) fumatul în spațiile interioare ale firmei și în orice zonă în care acesta este interzis prin semnalizare sau reglementare internă;
- l) hărțuirea pe criterii de rasă, etnie, religie, convingeri, handicap, vârstă sau sex, precum și hărțuirea sexuală, față de orice persoană aflată în legătură cu activitatea societății;
- m) permiterea accesului persoanelor neautorizate în incintele societății sau pe șantier;
- n) divulgarea informațiilor confidențiale sau a secretelor comerciale ale societății;
- o) utilizarea datelor cu caracter personal ale colegilor sau ale clienților în scopuri personale ori neautorizate;
- p) falsificarea, distrugerea sau sustragerea documentelor societății;
- q) decuparea și operarea defectuoasă a materialelor, cu imputarea contravalorii, conform art. 254 Codul muncii.

## **CAPITOLUL VI. REGULI PRIVIND PROTECȚIA, IGIENA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ**

**Art. 11.** Obligațiile angajatorului privind securitatea și sănătatea în muncă sunt stabilite prin Legea nr. 319/2006 și HG nr. 1425/2006 și includ, în principal:

- a) elaborarea, implementarea și comunicarea sistemului de management al SSM;
- b) asigurarea instruirii salariaților în domeniul SSM (instruire introductivă generală, la locul de muncă și periodică), prin serviciul extern de SSM sau prin personal propriu abilitat;
- c) asigurarea evaluării riscurilor profesionale la locurile de muncă și actualizarea periodică a acesteia;
- d) asigurarea echipamentelor individuale de protecție adecvate și instruirea privind utilizarea lor corectă;
- e) comunicarea, cercetarea, înregistrarea și declararea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
- f) asigurarea accesului la serviciul de medicina muncii și efectuarea controalelor medicale periodice;

- g) respectarea HG nr. 300/2006 privind cerințele minime de SSM pe șantierele temporare sau mobile;
- h) asigurarea măsurilor prevăzute la Cap. XXVII din prezentul Regulament privind temperaturile extreme.

**Art. 12.** Obligațiile salariaților privind securitatea și sănătatea în muncă sunt stabilite prin Legea nr. 319/2006 și includ, în principal:

- a) utilizarea corectă a mașinilor, aparaturii, uneltelor, substanțelor periculoase și a echipamentelor individuale de protecție;
- b) comunicarea imediată a oricărei situații periculoase sau a oricărei deficiențe a sistemelor de protecție;
- c) participarea la instruirile SSM și semnarea fișei individuale de instruire;
- d) refuzul executării unei sarcini de muncă dacă aceasta ar pune în pericol propria persoană sau a altor participanți la procesul de muncă;
- e) oprirea lucrului la apariția unui pericol iminent și informarea imediată a conducătorului locului de muncă;
- f) respectarea interdicției de a consuma alcool sau substanțe psihoactive și a regulilor PSI.

**Art. 13.** Obligațiile privind prevenirea și stingerea incendiilor sunt stabilite prin Legea nr. 307/2006 și reglementările emise în baza acesteia. Toți salariații au obligația de a respecta regulile PSI, de a semnaliza conducătorului locului de muncă orice defecțiune sau pericol de incendiu și de a acționa conform procedurilor de evacuare stabilite la locul de muncă.

## **CAPITOLUL VII. PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ**

**Art. 14.** (1) Protecția maternității este reglementată prin OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările ulterioare.

(2) Salariata gravidă este femeia care anunță în scris angajatorul asupra stării de graviditate, anexând un document medical. Salariata care a născut recent este femeia care și-a reluat activitatea după concediul de lăuzie și solicită angajatorului măsurile de protecție prevăzute de lege. Salariata care alăptează este femeia care, la reluarea activității, alăptează copilul și informează angajatorul cu privire la aceasta.

(3) Angajatorul are obligația de a adopta măsurile necesare pentru: (a) prevenirea expunerii salariatelor la riscuri pentru sănătatea și securitatea lor; (b) modificarea condițiilor și/sau orarului de muncă ori repartizarea la alt loc de muncă fără riscuri, cu menținerea veniturilor salariale, la recomandarea medicului; (c) acordarea dispensei

pentru consultații prenatale, fără diminuarea drepturilor salariale; (d) păstrarea confidențialității privind starea de graviditate, cu excepția acordului scris al salariatei.

(4) Este interzisă concedierea salariatei care se află în concediu de risc maternal, de maternitate, sau pentru creșterea/îngrijirea copilului, în condițiile art. 60 alin. (1) lit. c) și d) din Codul muncii.

(5) Salariatele au obligația de a efectua minimum 42 de zile de concediu postnatal, în condițiile legii.

## **CAPITOLUL VIII. REGULI PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE, NEDISCRIMINAREA ȘI DEMNITATEA PERSOANEI**

**Art. 15.** În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații. Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriu de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenența națională, rasă, etnie, culoare, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitatea sindicală, este interzisă, în conformitate cu OG nr. 137/2000, republicată, modificată prin Legea nr. 167/2020, și Legea nr. 202/2002, republicată.

**Art. 16.** La stabilirea și acordarea salariului, a condițiilor de muncă, a accesului la formare profesională, a avansării și a oricărui alt drept legat de raportul de muncă, este interzisă orice formă de discriminare pe oricare dintre criteriile enumerate la art. 15.

**Art. 17.** Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de: condiții de muncă adecvate activității desfășurate; protecție socială; protecție privind securitatea și sănătatea în muncă; respectarea demnității și conștiinței sale, fără nicio discriminare; dreptul la plată egală pentru muncă egală; dreptul la protecția datelor cu caracter personal; dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

**Art. 18.** Sunt interzise concedierea, retrogradarea, excluderea sau orice altă formă de represalii față de un salariat pe criteriile menționate la art. 15 sau ca urmare a exercitării drepturilor sale legale ori a sesizării organelor abilitate privind o posibilă discriminare sau hărțuire.

## **CAPITOLUL IX. INTERDICȚII GENERALE**

**Art. 19.** Se interzice tuturor salariaților MOȘNIȚEANĂ S.R.L.:

- a) părăsirea locului de muncă în timpul programului, fără anunțarea (pentru plecări în interes de serviciu) sau aprobarea (pentru plecări în interes personal) șefului ierarhic;
- b) folosirea în interes personal sau scoaterea din societate a materialelor sau bunurilor, fără documente doveditoare și fără aprobarea conducerii;
- c) comunicarea, pe orice cale, a actelor, notelor sau informațiilor privind activitatea societății, clienții sau partenerii săi, fără mandat scris;
- d) înstrăinarea sau negocierea în scopuri personale a bunurilor MOȘNIȚEANA S.R.L.;
- e) lăsarea în priză a consumatorilor electrici la terminarea programului (cu excepția echipamentelor de calcul și comunicații), depozitarea materialelor în locuri nedesemnate sau nesigure din punct de vedere PSI;
- f) fumatul în spațiile interioare ale societății și pe șantier în zone interzise prin semnalizare; fumatul este permis exclusiv în zonele amenajate în aer liber și exclusiv în pauzele regulamentare;
- g) orice activitate cu caracter politic sau religios pe teritoriul societății și pe șantier.

## CAPITOLUL X. CONCEDIILE

### Secțiunea 1. Concediul de odihnă anual

**Art. 20. (1)** Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților și nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Dreptul la concediu se naște la data încheierii contractului individual de muncă și nu poate fi condiționat de o perioadă minimă de activitate (art. 144 alin. 2 și art. 38 din Codul muncii).

(2) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare. Durata efectivă se stabilește prin contractul individual de muncă, cu respectarea minimului legal.

(3) Salariații beneficiază de concediu de odihnă anual suplimentar, acordat în funcție de vechimea în muncă dobândită în cadrul societății, după cum urmează:

- a) pentru o vechime mai mare de 5 ani și până la 7 ani inclusiv - 1 zi lucrătoare suplimentară/an;
- b) pentru o vechime mai mare de 7 ani și până la 10 ani inclusiv - 2 zile lucrătoare suplimentare/an;
- c) pentru o vechime mai mare de 10 ani - 4 zile lucrătoare suplimentare/an.

Vechimea în muncă în cadrul societății se calculează în ani împliniți la data de 1 ianuarie a fiecărui an calendaristic.

(4) Durata concediului de odihnă pentru salariații cu contract de muncă cu timp parțial se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

(5) La stabilirea duratei concediului anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, concediul de maternitate, concediul paternal, concediul de risc maternal, concediul pentru îngrijirea copilului bolnav și concediul de îngrijitor se consideră, conform legii, perioade de activitate prestată (art. 145 alin. 4 Codul muncii).

(6) Indemnizația de concediu se plătește cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu (art. 150 alin. 3 Codul muncii).

(7) Salariații care nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul în anul curent beneficiază, obligatoriu, de zilele rămase până la sfârșitul anului următor.

(8) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă exclusiv în cazul încetării contractului individual de muncă (art. 146 alin. 3 Codul muncii). Amenzile disciplinare nu pot compensa concediul.

(9) Angajatorul poate rechema salariatul din concediu în caz de forță majoră sau pentru situații urgente, cu obligația de a suporta cheltuielile de revenire la locul de muncă.

### **Secțiunea 2. Planificarea concediului de odihnă**

**Art. 21.** Planificarea concediilor se efectuează de angajator, cu consultarea salariaților, la sfârșitul fiecărui an pentru anul următor. Concediul poate fi acordat integral sau fracționat, cu condiția ca una dintre fracțiuni să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare (art. 148 alin. 3 Codul muncii). Revenirea anticipată din concediu se poate face numai cu aprobarea scrisă a conducerii.

### **Secțiunea 3. Zile libere plătite pentru evenimente familiale**

**Art. 22.** Salariații beneficiază de zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă, pentru:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) căsătoria unui copil al salariatului - 2 zile;
- c) nașterea unui copil al salariatului - 5 zile + 10 zile suplimentar dacă salariatul a absolvit un curs de puericultura, conform Legii nr. 210/1999;
- d) decesul soțului/soției, copilului sau părinților/socrilor salariatului - 3 zile;
- e) decesul unui bunic, frate sau soră al/a salariatului - 1 zi.

### **Secțiunea 4. Concediul fără plată**

**Art. 23.** Angajatorul acordă, la cererea salariatului, concediu fără plată pentru interese personale, pentru o durată de cel mult 90 de zile calendaristice pe an. Cererea se aprobă de conducere, în baza unei solicitări scrise motivate, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de data dorită.

### **Secțiunea 5. Sărbătorile legale**

**Art. 24.** Sunt zile libere plătite, conform Legii nr. 53/2003 (art. 139-140), cu modificările și completările ulterioare: 1 și 2 ianuarie; 24 ianuarie; prima și a doua zi de Paști; 1 mai;

prima și a doua zi de Rusalii; Adormirea Maicii Domnului (15 august); 30 noiembrie; 1 decembrie; prima și a doua zi de Crăciun (25-26 decembrie); câte două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale declarate de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

## **CAPITOLUL XI. PROCEDURA DE SOLUȚIONARE A CERERILOR ȘI RECLAMAȚIILOR SALARIAȚILOR**

**Art. 25.** Salariații au dreptul de a adresa în scris angajatorului orice cerere sau reclamație individuală în legătură cu raporturile de muncă ori cu prevederile Regulamentului intern care le încalcă un drept, conform art. 245 alin. (1) din Codul muncii.

(2) Cererile/reclamațiile se înregistrează la registratura societății și se soluționează prin răspuns scris, comunicat salariatului, în termen de 30 de zile calendaristice de la data înregistrării.

(3) Salariații se vor adresa întâi șefului direct, în termen de 15 zile calendaristice de la constatarea situației care face obiectul cererii. Dacă șeful direct nu are competența de a soluționa, cererea se înaintează conducerii societății.

**Art. 26.** Conflictelor individuale de muncă pot fi soluționate pe cale amiabilă, prin procedura concilierii prevăzută la art. 231<sup>1</sup> din Codul muncii, cu participarea unui consultant extern specializat în legislația muncii (avocat, expert în legislația muncii sau mediator specializat), ales de comun acord de cele două părți. Acordul de conciliere se consemnează în scris și este opozabil părților.

**Art. 27.** În măsura în care cererea/reclamația nu este soluționată favorabil sau salariatul este nemulțumit, acesta se poate adresa instanței judecătorești competente, în condițiile Legii nr. 62/2011 (abrogată și înlocuită prin Legea nr. 367/2022) și ale Codului de procedură civilă, în termen de 30 de zile de la comunicarea soluției, sau în termenele speciale prevăzute la art. 268 din Codul muncii.

**Art. 28.** Salariații pot sesiza, de asemenea, Inspectoratul Teritorial de Muncă Timiș (ITM Timiș) cu privire la orice încălcare a drepturilor lor prevăzute de legislația muncii.

## **CAPITOLUL XII. ORGANIZAREA TIMPULUI DE LUCRU**

### **Secțiunea 1. Programul de lucru**

**Art. 29.** Durata normală a timpului de muncă pentru salariații angajați cu normă întreagă este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, realizate prin săptămâna de lucru de 5 zile, de luni până vineri.

(2) Programul normal de lucru este de la 08:00 la 16:30, cu o pauză de masă de 30 de minute (interval 12:00-12:30), care nu este inclusă în durata zilnică a timpului de muncă.

(3) Suplimentar, la fiecare 2 ore de muncă efectivă, angajatul beneficiază de o pauză de 5 minute, organizată conform deciziilor interne, inclusă în durata timpului de muncă.

(4) Când temperatura exterioară este mai mare de +37°C sau indicele temperatură-umiditate (ITU) depășește 80 de unități, se aplică măsurile prevăzute la Cap. XXVII privind temperaturile extreme.

(5) Conducerea societății poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul scris al salariatului, cu respectarea art. 118 din Codul muncii.

(6) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, calculată ca medie pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice (art. 114 alin. 1 Codul muncii).

### **Secțiunea 2. Evidența timpului de muncă**

**Art. 30.** Angajatorul ține evidența zilnică a orelor de muncă prestate de fiecare salariat, cu indicarea orei de începere și a orei de sfârșit a programului, în temeiul art. 119 din Codul muncii (modificat prin Legea nr. 213/2020) și în acord cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene în cauza C-55/18 (CCOO c. Deutsche Bank).

(2) Evidența se realizează prin condică de prezență și/sau sistem electronic de pontaj. Salariații sunt obligați să semneze condica la venire și la plecare, menționând ora și minutele.

(3) Evidența timpului de muncă este supusă controlului Inspectoratului Teritorial de Muncă, ori de câte ori este solicitată.

### **Secțiunea 3. Munca suplimentară**

**Art. 31.** Munca suplimentară este munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă și se efectuează la solicitarea scrisă a angajatorului, cu acordul explicit al salariatului, cu excepția cazurilor de forță majoră sau a lucrărilor urgente care nu suferă amânare.

(2) Munca suplimentară se compensează cu ore libere plătite în 90 de zile calendaristice de la efectuare (art. 122 alin. 1 Codul muncii). Dacă compensarea în ore nu este posibilă în acest termen, munca suplimentară se plătește prin adăugarea unui spor de minimum 75% din salariul de bază (art. 123 alin. 1 Codul muncii).

(3) Varianta de compensare se decide de conducătorul unității.

(4) Este interzisă efectuarea de muncă suplimentară peste limita de 48 de ore săptămânal (media pe 4 luni) prevăzută la art. 114 alin. (1) Codul muncii.

### **Secțiunea 4. Repausul zilnic și săptămânal**

**Art. 32.** Salariații au dreptul la un repaus zilnic de minimum 12 ore consecutive între două zile de muncă (art. 135 Codul muncii). Repausul săptămânal se acordă sâmbăta și duminica; în mod excepțional, dacă interesele societății impun lucrul în weekend, zilele libere se acordă ulterior, iar salariatul beneficiază de sporul legal.

#### **Secțiunea 5. Învoirile și absențele**

**Art. 33.** Învoirile în interes personal se aprobă de șeful direct și conducerea societății, în baza unei cereri scrise, cu cel puțin o zi lucrătoare anterior (cu excepțiile forță majoră). Dacă angajatul recuperează orele pierdute, salariul nu se diminuează. Altfel, salariul se diminuează proporțional.

### **CAPITOLUL XIII. RECOMPENSE**

**Art. 34.** Salariații care și-au îndeplinit în cele mai bune condiții sarcinile, fără absențe nemotivate și cu rezultate deosebite, pot fi recompensați de conducere, din proprie inițiativă sau la propunerea șefului direct, cu: (a) avansarea în clasă sau grad superior de salarizare; (b) premii în bani; (c) promovare în funcție; (d) recunoașterea meritelor profesionale prin evidențiere publică sau alte modalități.

### **CAPITOLUL XIV. DISCIPLINA MUNCII**

**Art. 35.** Disciplina muncii cuprinde complexul de norme care stabilesc obligațiile de muncă ale persoanelor angajate, precum și normele generale de comportare la locul de muncă.

**Art. 36.** Răspunderea disciplinară specifică dreptului muncii intervine în cazul în care salariatul, indiferent de post sau funcție, săvârșește cu vinovăție o abatere de la obligațiile de serviciu sau de comportare, astfel cum sunt prevăzute la art. 247 alin. (2) din Codul muncii.

**Art. 37.** Pe perioada desfășurării contractului individual de muncă, salariații au obligația de a: îndeplini sarcinile de serviciu la timp și conform instrucțiunilor; nu executa alte activități decât cele încredințate; respecta și folosi eficient timpul de lucru; se prezenta la lucru în deplinătatea facultăților fizice și psihice, fără a fi sub influența alcoolului sau a substanțelor interzise; da dovadă de cinste și corectitudine; nu deteriora dotările de la locul de muncă; nu face declarații publice fără înștiințarea angajatorului.

### **CAPITOLUL XV. PROCEDURA DISCIPLINARĂ ȘI SANCTIUNILE APLICABILE**

#### **Secțiunea 1. Sancțiunile disciplinare**

**Art. 38.** Sancțiunile disciplinare aplicabile, în limitele art. 248 alin. (1) din Codul muncii, sunt:

- 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 calendaristice (art. 248 alin. 1 lit. b Codul muncii);
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica o singură sancțiune. Amenzile disciplinare sunt interzise (art. 249 Codul muncii).

(3) La stabilirea sancțiunii, angajatorul ține seama de: împrejurările în care fapta a fost săvârșită; gradul de vinovăție al salariatului; consecințele abaterii; comportarea generală în serviciu; eventualele sancțiuni disciplinare anterioare (art. 250 Codul muncii).

(4) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatul nu săvârșește o nouă abatere. Radierea se constată prin decizie scrisă a angajatorului, la cererea salariatului sau din oficiu (art. 248 alin. 3 Codul muncii).

## **Secțiunea 2. Cercetarea disciplinară prealabilă**

**Art. 39.** Cu excepția avertismentului scris, nicio sancțiune nu poate fi aplicată fără efectuarea în prealabil a cercetării disciplinare prealabile (art. 251 alin. 1 Codul muncii). Nerespectarea acestei cerințe atrage nulitatea absolută a sancțiunii.

(2) Cercetarea disciplinară se efectuează de o comisie desemnată prin decizie scrisă a administratorului sau, după caz, de un consultant extern specializat în legislația muncii (art. 251<sup>2</sup> Codul muncii).

(3) Salariatul va fi convocat în scris, cu cel puțin 5 zile lucrătoare anterior datei fixate, cu precizarea obiectului, datei, orei și locului întrevederii. Neprezentarea salariatului la convocare, fără motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să aplice sancțiunea fără cercetare prealabilă (art. 251 alin. 3 Codul muncii).

(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul: (a) să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa; (b) să ofere probe și motivații; (c) să fie asistat, la cererea sa, de un reprezentant al sindicatului, de un avocat sau de un consultant specializat în legislația muncii (art. 251 alin. 4 și art. 251<sup>2</sup> alin. 4 Codul muncii).

(5) Pe baza documentației de cercetare, se întocmește un referat care cuprinde: descrierea faptei; persoana vinovată și locul de muncă; condițiile și împrejurările săvârșirii;

urmările; gradul de vinovăție; antecedentele disciplinare; normele încălcate; sancțiunea propusă.

### **Secțiunea 3. Aplicarea și comunicarea sancțiunii**

**Art. 40.** Decizia de sancționare se emite în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință a abaterii, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei (art. 252 alin. 1 Codul muncii).

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, decizia cuprinde obligatoriu: numărul și data emiterii; organul emitent; numele și prenumele salariatului; locul de muncă; descrierea faptei; motivarea în fapt și în drept; sancțiunea aplicată; motivele înlăturării apărărilor formulate; termenul de contestare (30 de zile de la comunicare) și instanța competentă; semnătura angajatorului (art. 252 alin. 2 Codul muncii).

(3) Decizia se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la emitere, prin: remitere directă cu semnătură de primire; expediere recomandată cu confirmare de primire; sau alte modalități prevăzute de lege.

(4) Împotriva sancțiunii disciplinare, salariatul poate formula contestație la instanța judecătorească competentă (Tribunalul Timiș - Secția conflicte de muncă), în termen de 30 de zile calendaristice de la comunicarea deciziei (art. 252 alin. 5 Codul muncii).

### **Secțiunea 4. Cauzele care înlătură caracterul de abatere disciplinară**

**Art. 41.** Împrejurările care înlătură caracterul ilicit al faptei sunt: legitima apărare; starea de necesitate; ordinul legii; forța majoră; cazul fortuit; alte cauze prevăzute de lege.

## **CAPITOLUL XVI. CRITERIILE ȘI PROCEDURILE DE EVALUARE A SALARIAȚILOR**

**Art. 42.** În conformitate cu art. 40 alin. (1) lit. f) și art. 242 lit. i) din Codul muncii, angajatorul stabilește criteriile de evaluare profesională a salariaților, cu comunicarea acestora la angajare.

(2) Evaluarea salariaților se realizează anual, în luna ianuarie pentru activitatea din anul precedent, printr-o procedură care include: autoevaluarea salariatului; interviul de evaluare cu conducătorul locului de muncă; consemnarea rezultatelor în fișa de evaluare anuală, semnată de ambele părți.

(3) Criteriile de evaluare vizează, în funcție de specificul postului: calitatea și volumul lucrărilor; respectarea termenelor de execuție; competențele tehnice și profesionale; comportamentul la locul de muncă și relațiile cu colegii; respectarea normelor de SSM și de disciplina muncii; disponibilitatea pentru formare profesională; gradul de satisfacție al clienților.

(4) Rezultatele evaluărilor periodice pot fi luate în considerare pentru: promovare; acordarea de recompense; selecția în vederea concedierii colective; emiterea deciziilor de concediere pentru necorespondere profesională.

## CAPITOLUL XVII. PREAVIZUL

**Art. 43.** La desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, cu excepțiile prevăzute de Codul muncii, termenul de preaviz este cel prevăzut în contractul individual de muncă, cu respectarea minimului legal de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție și de 45 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de conducere (art. 75 alin. 1 Codul muncii).

(2) La demisia salariatului, termenul de preaviz este cel prevăzut în contractul individual de muncă, cu respectarea maximului legal de 20 de zile lucrătoare pentru funcțiile de execuție și de 45 de zile lucrătoare pentru funcțiile de conducere (art. 81 alin. 4 Codul muncii).

(3) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să producă toate efectele sale.

## CAPITOLUL XVIII. POLITICA DE FORMARE PROFESIONALĂ

**Art. 44.** MOȘNIȚEANĂ S.R.L. asigură accesul salariaților la formare profesională, în temeiul art. 192-210 din Codul muncii, cu modificările ulterioare, în funcție de nevoile societății și de interesele salariaților.

(2) Planul anual de formare profesională se întocmește de angajator, cu consultarea salariaților, și se comunică acestora până la data de 31 ianuarie a fiecărui an.

(3) Salariații care beneficiază de formare profesională finanțată de angajator pentru cursuri cu durata mai mare de 60 de zile au obligația de a rămâne în cadrul societății pentru o perioadă de minimum 3 ani de la finalizarea cursului, stabilită prin act adițional. Nerespectarea acestei obligații din vina exclusivă a salariatului atrage obligația de restituire proporțională a cheltuielilor de formare (art. 198 Codul muncii).

(4) Pe toată durata participării la programe de formare profesională, salariatul beneficiază de toate drepturile salariale și obligațiile de serviciu se reduc corespunzător programului de formare.

## CAPITOLUL XIX. TELEMUNCA

**Art. 45.** Telemunca reprezintă, potrivit art. 2 lit. a) din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă (cu modificările aduse prin OUG nr. 36/2021, aprobată prin Legea nr. 208/2021), forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile în alt loc decât cel organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

(2) Telemunca se bazează exclusiv pe acordul de voință al ambelor părți și se prevede expres în contractul individual de muncă sau prin act adițional. Refuzul salariatului de a consimți la prestarea activității în regim de telemuncă nu constituie motiv de modificare unilaterală a CIM și nu poate fi sancționat disciplinar.

**Art. 46.** Contractul individual de muncă sau actul adițional care prevede telemunca conține, suplimentar față de elementele obligatorii prevăzute la art. 17 alin. (3) din Codul muncii, cel puțin: (a) precizarea că salariatul lucrează în regim de telemuncă; (b) perioada și/sau zilele din săptămână în care salariatul lucrează în regim de telemuncă; (c) locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, convenite de părți; (d) programul în care angajatorul poate verifica activitatea telesalariatului și modalitatea de control; (e) modalitatea de evidențiere a orelor de muncă; (f) responsabilitățile părților privind echipamentele utilizate; (g) obligațiile angajatorului privind securitatea informației și protecția datelor cu caracter personal.

**Art. 47.** Telesalariatul beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege și prin prezentul Regulament salariaților care își desfășoară activitatea la sediul angajatorului (art. 6 din Legea nr. 81/2018).

(2) Telesalariatul are dreptul la deconectare în afara programului de muncă și nu poate fi sancționat pentru neraportarea la solicitări transmise în afara orelor de program.

**Art. 48.** Telesalariatul are obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate în muncă la locul de desfășurare a telemuncii și de a asigura confidențialitatea informațiilor utilizate, conform Cap. XXI din prezentul Regulament.

## **CAPITOLUL XX. UTILIZAREA ECHIPAMENTELOR ȘI A MIJLOACELOR DE COMUNICARE ELECTRONICĂ**

**Art. 49.** Echipamentele puse la dispoziția salariaților de angajator (calculatoare, telefoane mobile de serviciu, autovehicule, scule, utilaje, echipamente de șantier) sunt destinate exclusiv îndeplinirii sarcinilor de serviciu. Folosirea acestora în scopuri personale este interzisă, cu excepția aprobării exprese a conducerii.

(2) Salariații răspund material pentru pagubele cauzate echipamentelor prin nerespectarea instrucțiunilor de utilizare, a normelor de SSM sau prin utilizare improprie, conform art. 254 din Codul muncii.

**Art. 50.** Adresele de e-mail de serviciu, conturile de utilizator în aplicațiile profesionale și accesul la rețeaua IT a societății sunt proprietatea angajatorului și sunt destinate exclusiv comunicării profesionale.

(2) Angajatorul are dreptul de a monitoriza utilizarea echipamentelor și mijloacelor de comunicare electronică profesionale, cu respectarea principiului proporționalității și al transparenței impuse de art. 5 din Legea nr. 190/2018 și jurisprudența CEDO (cauza Bărbulescu c. României, Marea Cameră, 5 septembrie 2017). Salariații sunt informați în prealabil despre existența, întinderea, scopurile și mijloacele monitorizării.

**Art. 51.** Este interzisă: (a) utilizarea echipamentelor și a conexiunii internet a angajatorului în scopuri ilicite; (b) instalarea de software neautorizat pe echipamentele angajatorului; (c) accesarea de site-uri cu conținut ilegal sau contrar bunelor moravuri în timpul programului; (d) utilizarea autovehiculelor de serviciu în scopuri personale fără aprobare scrisă.

**Art. 52.** Telefoanele mobile personale se păstrează în vestiar în timpul programului de lucru și pot fi utilizate exclusiv în pauzele regulamentare, cu excepția situațiilor de urgență. Nerespectarea acestei reguli constituie abatere disciplinară.

## **CAPITOLUL XXI. CONFIDENȚIALITATE ȘI PROTECȚIA SECRETULUI COMERCIAL**

**Art. 53.** Salariații au obligația de a păstra confidențialitatea cu privire la datele, informațiile și documentele de care iau cunoștință în exercițiul atribuțiilor de serviciu, în temeiul art. 39 alin. (2) lit. f) din Codul muncii și al OUG nr. 25/2019 privind protecția know-how-ului și a informațiilor de afaceri nedivulgate (transpunând Directiva UE 2016/943).

**Art. 54.** Constituie informații confidențiale și/sau secrete comerciale, cu titlu exemplificativ: prețurile, devizele și condițiile de cost; lista clienților și a furnizorilor; condițiile contractelor încheiate; informațiile tehnice, planurile, schițele și proiectele; salariile individuale și datele personale ale colegilor; informațiile financiar-contabile și strategice ale societății; orice date ale clienților și partenerilor de afaceri.

**Art. 55.** Obligația de confidențialitate subzistă pe toată durata contractului individual de muncă și, după încetarea acestuia, pe o perioadă de 2 ani. Orice divulgare a informațiilor confidențiale fără acordul scris al angajatorului constituie abatere disciplinară gravă și

poate atrage răspunderea civilă și penală a salariatului, conform art. 5 din OUG nr. 25/2019 și art. 227 C.pen.

## **CAPITOLUL XXII. PROTECȚIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL**

**Art. 56.** MOȘNIȚEANĂ S.R.L., în calitate de operator de date cu caracter personal în sensul art. 4 pct. 7 din Regulamentul (UE) 2016/679 (GDPR), prelucrează datele salariaților în scopul gestionării raporturilor de muncă, în temeiul art. 6 alin. (1) lit. b) (executarea contractului) și lit. c) (obligație legală) din GDPR, precum și, pentru datele sensibile (ex.: sănătate), în temeiul art. 9 alin. (2) lit. b) din GDPR.

**Art. 57.** Salariații sunt informați, conform art. 13 din GDPR, prin Nota de informare individuală privind prelucrarea datelor cu caracter personal, care le este înmănată și semnată la încheierea contractului individual de muncă. Nota de informare cuprinde: categoriile de date prelucrate; scopurile și bazele legale ale prelucrării; destinatarii; durata stocării; drepturile prevăzute de GDPR (acces, rectificare, ștergere, restricționare, portabilitate, opoziție) și modalitatea de exercitare a acestora; dreptul de a depune plângere la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal (ANSPDCP).

**Art. 58.** Salariații care prelucrează date cu caracter personal în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu au obligația de a respecta principiile prevăzute la art. 5 din GDPR (legalitate, loialitate, transparență, limitarea scopului, minimizarea datelor, exactitate, limitarea stocării, integritate și confidențialitate, responsabilitate) și instrucțiunile angajatorului privind prelucrarea datelor.

**Art. 59.** Monitorizarea video (CCTV), GPS sau electronică a salariaților se realizează doar cu respectarea condițiilor cumulative prevăzute la art. 5 din Legea nr. 190/2018: (a) interesul legitim urmărit este justificat temeinic și documentat; (b) salariații au fost informați anterior prin prezentul Regulament și prin afișaj corespunzător; (c) alte forme mai puțin intruzive nu și-au dovedit eficiența; (d) durata de stocare a înregistrărilor este proporțională cu scopul, dar nu mai mare de 30 de zile calendaristice, cu excepțiile prevăzute de lege.

**Art. 60.** Încălcarea obligațiilor în materie GDPR de către salariat constituie abatere disciplinară și poate atrage, în funcție de gravitate, sancționarea disciplinară prevăzută la Cap. XV.

**Art. 61.** Datele personale ale salariaților (dosare de personal) se păstrează pentru perioadele prevăzute de lege, în principal 75 de ani, conform Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996 și instrucțiunilor ANSPDCP.

### **CAPITOLUL XXIII. PREVENIREA ȘI COMBATEREA HĂRȚUIRII MORALE ȘI SEXUALE LA LOCUL DE MUNCĂ**

**Art. 62.** MOȘNIȚEANA S.R.L. garantează fiecărui salariat un loc de muncă lipsit de orice formă de hărțuire morală, hărțuire sexuală sau hărțuire pe criteriu de sex, în conformitate cu: art. 5 din Codul muncii; art. 2 alin. (5<sup>1</sup>)-(5<sup>7</sup>) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată prin Legea nr. 167/2020; art. 4 lit. c)-d<sup>1</sup>) și art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse; Directivelor UE 2006/54/CE și 2000/78/CE.

**Art. 63.** Constituie hărțuire morală la locul de muncă (mobbing) orice comportament exercitat cu privire la un salariat de către un alt salariat sau de o persoană care deține o funcție de conducere față de un subordonat (bossing), în legătură cu raporturile de muncă, care are drept scop sau efect: deteriorarea condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității salariatului; afectarea sănătății sale fizice sau mentale; compromiterea viitorului profesional al acestuia (art. 2 alin. 5<sup>1</sup> OG nr. 137/2000). Stresul și epuizarea fizică (sindromul burnout) intră sub incidența hărțuirii morale în condițiile legii.

**Art. 64.** Constituie hărțuire sexuală orice formă de comportament nedorit, verbal, nonverbal sau fizic, cu conotație sexuală, care are ca scop sau efect lezarea demnității unei persoane sau crearea unui mediu de lucru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator (art. 4 lit. d) Legea nr. 202/2002).

**Art. 65.** Niciun salariat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, ca urmare a faptului că a fost supus sau a refuzat să fie supus hărțuirii morale ori sexuale (art. 2 alin. 5<sup>3</sup> OG nr. 137/2000). Sarcina probei că o măsură luată față de salariat nu constituie represalie revine angajatorului (art. 2 alin. 5<sup>7</sup>).

(2) Este interzisă stabilirea de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne salariații la săvârșirea de acte de hărțuire morală (art. 2 alin. 5<sup>5</sup> teza a doua OG nr. 137/2000).

**Art. 66.** Procedura de sesizare privind hărțuirea morală sau sexuală:

(1) Salariatul care se consideră victimă a hărțuirii morale sau sexuale poate sesiza, în scris sau verbal, persoana desemnată în cadrul societății [a se nominaliza prin decizie internă], sau direct conducerea societății, la adresa de e-mail sau la sediul societății. Sesizarea poate fi anonimă.

(2) Sesizarea se examinează cu deplină confidențialitate și imparțialitate, în termen de maximum 30 de zile lucrătoare de la primire, prin audierea tuturor părților și colectarea probelor.

(3) Identitatea salariatului reclamant este confidențială pe toată durata procedurii și nu poate fi dezvăluită fără consimțământul acestuia.

(4) Dacă fapta este confirmată, angajatorul aplică sancțiunile disciplinare prevăzute la Cap. XV, în funcție de gravitate, putând include desfacerea disciplinară a CIM.

(5) Intenția nu trebuie dovedită de salariatul-victimă; este suficientă dovedirea elementelor de fapt ale comportamentului (art. 2 alin. 5<sup>7</sup> OG nr. 137/2000).

**Art. 67.** Constituie abatere disciplinară gravă, sancționabilă cu desfacerea disciplinară a CIM, conform art. 248 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală sau sexuală la locul de muncă sau în legătură cu raporturile de muncă.

#### **CAPITOLUL XXIV. CONFLICTE DE INTERESE**

**Art. 68.** Salariații au obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu (art. 39 alin. 2 lit. d Codul muncii). Orice situație care creează sau poate crea un conflict între interesele personale ale salariatului și interesele MOȘNIȚEANA S.R.L. trebuie declarată și gestionată conform prezentului Capitol.

**Art. 69.** Constituie conflict de interese, cu titlu exemplificativ: (a) deținerea de participații, funcții de administrare sau raporturi de muncă la concurenți, furnizori sau clienți ai societății; (b) executarea de lucrări de construcții pe cont propriu sau pentru terți, în concurență cu activitatea societății; (c) acceptarea de cadouri, beneficii materiale sau avantaje de la furnizori, subcontractanți sau clienți, care depășesc valoarea de 100 lei per eveniment; (d) angajarea sau facilitarea angajării unor persoane aflate în raporturi de muncă cu societatea în afara aceluiași raporturi.

**Art. 70.** Salariații au obligația de a declara în scris, adresată administratorului societății, orice situație potențială sau actuală de conflict de interese, în termen de 5 zile lucrătoare de la apariția acesteia.

(2) Nedeclararea unui conflict de interese sau declararea cu întârziere constituie abatere disciplinară, sancționabilă conform Cap. XV.

#### **CAPITOLUL XXV. PROTECȚIA AVERTIZORILOR ÎN INTERES PUBLIC**

**Art. 71.** Prezenta procedură transpune dispozițiile Legii nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public și ale Directivei (UE) 2019/1937 (Directiva Whistleblower), cu termen de implementare 17.12.2023.

**Art. 72.** Orice salariat, fost salariat, candidat la angajare, colaborator, voluntar, stagiar sau persoană care lucrează sub supravegherea sau conducerea MOȘNIȚEANA S.R.L. poate raporta, în interes public, încălcări ale legii săvârșite sau care urmează să fie săvârșite în cadrul societății, inclusiv: fapte de corupție sau fraudă; încălcări ale legislației fiscale; încălcări ale normelor de SSM; încălcări ale GDPR; nerespectarea regulilor de mediu; abuzuri în serviciu; conflicte de interese nedeclarate.

**Art. 73.** Se desemnează drept persoană responsabilă cu primirea, înregistrarea și examinarea raportărilor: [a se nominaliza prin decizie scrisă]. Canalele interne de raportare sunt: (a) adresă de e-mail dedicată: [avertizari@mosniteana.ro]; (b) adresă poștală: sediul societății, cu mențiunea „Confidențial - Persoana desemnată cu raportările”; (c) întâlnire directă, la cererea avertizorului.

**Art. 74.** Identitatea avertizorului și informațiile care permit identificarea sa sunt confidențiale și nu pot fi divulgate fără consimțământul expres al acestuia, cu excepțiile prevăzute la art. 6 alin. (3) din Legea nr. 361/2022. Raportările se păstrează timp de 5 ani. (2) Persoana desemnată confirmă primirea raportării în 7 zile calendaristice și informează avertizorul cu privire la acțiunile subsecvente, în maximum 3 luni de la confirmare (art. 13 din Legea nr. 361/2022).

**Art. 75.** Este interzisă orice formă de represalii față de avertizorii care raportează cu bunăcredință: suspendarea sau modificarea CIM, concedierea, retrogradarea, evaluările negative, refuzul promovării, hărțuirea, discriminarea. Sarcina probei că o măsură luată față de avertizor nu este o represalie revine angajatorului (art. 22 din Legea nr. 361/2022). (2) Avertizorul poate raporta și extern (Agenția Națională de Integritate - avertizori.integritate.eu) sau poate divulga public, în condițiile Cap. IV-V din Legea nr. 361/2022.

## **CAPITOLUL XXVI. UTILIZAREA REȚELELOR SOCIALE**

**Art. 76.** Utilizarea rețelelor de socializare (Facebook, Instagram, LinkedIn, TikTok, X etc.) în timpul programului de muncă este permisă exclusiv în scopuri profesionale autorizate de angajator.

**Art. 77.** Este interzisă: (a) postarea publică de informații confidențiale despre activitatea societății, date ale clienților sau ale partenerilor de afaceri; (b) publicarea de fotografii sau filmări din incinta societății sau de pe șantier fără aprobarea scrisă a conducerii; (c)

postarea de mesaje care aduc atingere imaginii societății, clienților, colegilor sau partenerilor de afaceri; (d) hărțuirea, denigrarea sau discriminarea colegilor pe rețelele sociale; (e) prezentarea în spațiul public ca reprezentant al MOȘNIȚEANA S.R.L. fără mandat scris.

**Art. 78.** Încălcarea regulilor de la art. 77 constituie abatere disciplinară, apreciată în funcție de gravitate și de contextul în care s-a produs. Angajatorul va respecta jurisprudența CEDO privind echilibrul dintre libertatea de exprimare și obligația de loialitate față de angajator.

## CAPITOLUL XXVII. MUNCA ÎN CONDIȚII DE TEMPERATURI EXTREME

**Art. 79.** Prezentul Capitol se aplică în temeiul OUG nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă (aprobată prin Legea nr. 436/2001) și al HG nr. 580/2000 (Norme metodologice). Având în vedere specificul activității de construcții (CAEN 4120), respectarea acestor prevederi este prioritară în inspecțiile ITM.

**Art. 80.** Sunt considerate temperaturi ridicate extreme temperaturile de peste +37°C sau situațiile în care indicele temperatură-umiditate (ITU) depășește pragul valoric de 80 de unități. Sunt considerate temperaturi scăzute extreme temperaturile de sub -20°C sau care, coroborate cu vânt intens, pot fi echivalate cu acest nivel.

**Art. 81.** În perioadele cu temperaturi ridicate extreme, angajatorul asigură pentru salariații care lucrează în aer liber sau pe șantier:

- a) reducerea intensității și ritmului activităților fizice grele;
- b) asigurarea ventilației la locurile de muncă acoperite;
- c) alternarea efortului dinamic cu cel static și a perioadelor de muncă cu pauze de refacere în zone umbroase sau climatizate;
- d) distribuirea de apă minerală sau potabilă adecvată, în cantitate de cel puțin 2-4 litri per persoană per schimb;
- e) echipament individual de protecție specific (pălării de protecție, ochelari UV, îmbrăcăminte ușoară și deschisă la culoare);
- f) un spațiu umbrit sau climatizat pentru pauze și pentru primul ajutor, dotat cu medicamente, săruri de rehidratare orală și mijloace de urgență;
- g) informarea salariaților privind simptomele insolației și ale epuizării termice și măsurile de prim ajutor.

**Art. 82.** În perioadele cu temperaturi scăzute extreme, angajatorul asigură:

- a) distribuirea de ceai fierbinte în cantitate de cel puțin 0,5-1 litru per persoană per schimb;
- b) pauze pentru refacerea capacității de termoreglare, în spații cu microclimat corespunzător;
- c) echipament individual de protecție termoizolant adecvat.

**Art. 83.** Când măsurile de la art. 81 și 82 nu pot fi asigurate și temperaturile extreme se mențin pe o perioadă de cel puțin două zile consecutive, angajatorul, de comun acord cu reprezentanții salariaților, decide: (a) reducerea duratei zilei de lucru; (b) eșalonarea zilei de lucru în două perioade (pauză de la ora 11:00 la ora 17:00 sau în alt interval stabilit); (c) întreruperea colectivă a lucrului, cu păstrarea drepturilor salariale pe perioada întreruperii.

**Art. 84.** Angajatorul informează ITM Timiș în termen de 3 zile de la adoptarea oricărei măsuri prevăzute la art. 83.

## **CAPITOLUL XXVIII. INTERDICȚIA CONSUMULUI DE SUBSTANȚE PSIHOACTIVE ȘI PROCEDURA DE TESTARE**

**Art. 85.** Este strict interzisă: (a) prezentarea la locul de muncă sau pe șantier sub influența băuturilor alcoolice, a drogurilor sau a altor substanțe psihoactive; (b) consumul de băuturi alcoolice, droguri sau substanțe psihoactive în timpul programului de muncă; (c) introducerea sau distribuirea de astfel de substanțe în incinta societății sau pe șantier. Nerespectarea acestei interdicții constituie abatere disciplinară gravă, sancționabilă cu desfacerea CIM (art. 248 alin. 1 lit. e Codul muncii).

**Art. 86.** În scopul verificării respectării interdicției de la art. 85, angajatorul poate efectua testări ale alcoolemiei prin etilotest electronic omologat și/sau testări pentru consum de substanțe psihoactive prin teste rapide salivare, în următoarele situații:

- a) la intrarea în programul de lucru sau pe șantier, ori de câte ori există indicii rezonabile că un salariat se află sub influența unor substanțe;
- b) după producerea unui accident de muncă sau a unui incident periculos;
- c) prin sondaj aleatoriu, în condițiile stabilite prin decizie internă comunicată salariaților.

(2) Testarea se efectuează de o persoană desemnată, în prezența salariatului și a unui martor (preferabil reprezentant al salariaților). Rezultatul se consemnează într-un proces-verbal semnat de toți participanții.

(3) Salariatul are dreptul de a contesta rezultatul testului rapid prin solicitarea unui test de laborator, efectuat în cel mult 2 ore de la contestare, pe cheltuiala angajatorului dacă

rezultatul oficial confirmă pozitivul, respectiv pe cheltuiala salariatului dacă rezultatul oficial infirmă pozitivul.

**Art. 87.** Refuzul nejustificat de a se supune testării constituie abatere disciplinară gravă, care dă dreptul angajatorului de a aplica sancțiunile prevăzute la Cap. XV, inclusiv desfacerea disciplinară a CIM.

**Art. 88.** Datele privind testarea sunt date cu caracter personal privind sănătatea (art. 9 GDPR) și se prelucrează cu respectarea măsurilor de securitate prevăzute la art. 5 din Legea nr. 190/2018, exclusiv în scopul verificării capacității de muncă și asigurării SSM.

## CAPITOLUL XXIX. DISPOZIȚII FINALE ȘI TRANZITORII

**Art. 89.** Presentul Regulament intern intră în vigoare la data de ....., după aducerea la cunoștința tuturor salariaților în conformitate cu art. 243 din Codul muncii.

**Art. 90.** Presentul Regulament intern se aduce la cunoștința salariaților prin: afișare la un loc vizibil (avizier), în forma integrală; înmânare personală fiecărui salariat, care semnează de luare la cunoștință pe tabelul anexat; comunicare electronică, acolo unde salariatul utilizează mijloace electronice de comunicare.

**Art. 91.** Presentul Regulament se aplică de la data aducerii la cunoștință a salariatului, față de fiecare salariat în parte. Față de salariații nou-angajați, Regulamentul se comunică la data începerii activității.

**Art. 92.** Orice salariat, direct interesat, poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile Regulamentului intern pe care le consideră ilegale, în termen de 30 de zile de la data aducerii la cunoștință a Regulamentului. Angajatorul este obligat să răspundă motivat la sesizare în termen de 30 de zile (art. 245 alin. 2 Codul muncii).

**Art. 93.** Modificările și completările prezentului Regulament intern se fac prin procedura prevăzută la art. 241-243 din Codul muncii (redactare, consultarea reprezentanților salariaților, comunicare). Modificările produc efecte față de salariați de la data aducerii lor la cunoștință.

**Art. 94.** Presentul Regulament intern se completează cu dispozițiile Codului muncii, ale contractului colectiv de muncă aplicabil și ale tuturor actelor normative incidente, astfel cum vor fi modificate și completate.

### ADMINISTRATOR,

Numele și prenumele: \_\_\_\_\_

Semnătura: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_



