

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art.1. Părțile contractante: Angajator Piete Prest S.A și Sindicatul Piete Prest 2017

(1) ANGAJATOR: PIETE PREST S.A.

Sediul: Râmnicu Vâlcea, str. Emil Avrămescu, nr.3, județul Vâlcea, societate înmatriculată la Oficiul Registrului Comertului de pe lângă Tribunalul Vâlcea cu nr. J2010000298387, Cod Unic de Inregistrare/Cod fiscal:RO 27289734, cont bancar nr.RO 04 BTRL 0390 1202 U090 27XX, deschis la banca Transilvania, sucursala Vâlcea, telefon 0250/732708, e-mail: pieteprest@yahoo.com, reprezentată legal de ing. Popescu Adriana, în calitate de Director General, în calitate de ANGAJATOR, denumită în continuare în prezentul contract Angajator,

și

(2) SINDICATUL PIETE PREST 2017

Reprezentat legal de Președintele de Sindicat Gigîrtu Mădălin, numit astfel prin Hotărârea Adunării Generale a Membrilor de Sindicat nr. 400 din data de 24.04.2026, Sindicatul Piete Prest 2017 fiind înființat prin Sentința Civilă nr.738/01.02.2017 și reprezentativ la nivel de unitate prin Încheierea civilă nr.6556/09.07.2026;

Părțile mai sus menționate au convenit încheierea prezentului contract colectiv de muncă în condițiile menționate în articolele următoare:

Art.2. Temeiul legal

Prezentul Contract Colectiv de Muncă, încheiat cu respectarea dispozițiilor legale, constituie legea părților și se încheie având la bază:

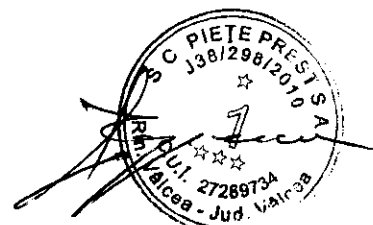
(1) Codul Muncii - Legea 53/2003, republicată în Monitorul Oficial nr. 345 din 18 Mai 2011, așa cum a fost modificat și completat ulterior;

(2) Legea 367/2022 privind dialogul social, publicată în Monitorul Oficial nr. 1238 din 22 decembrie 2022, așa cum a fost modificată și completată ulterior;

(3) Legea 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă împreună cu Hotărârea Guvernului nr.1.425/30.10.2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, așa cum au fost modificate și completate ulterior;

(4) Hotărârea de Guvern 146/2026 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată;

(5) Legislația muncii în materie, în vigoare.



Art.3. Fundamentare. Scop

Prezentul Contract Colectiv de Muncă se fundamentează pe principiile bunei-credințe și ale respectului reciproc, în virtutea cărora fiecare parte se obligă să acorde toată atenția intereselor celeilalte părți. Prin încheierea prezentului Contract Colectiv de Muncă, părțile semnatare își manifestă și disponibilitatea pentru promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă ori evitarea declanșării grevelor.

Art.4. În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, al prevederilor legislației în vigoare Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă, se obligă să respecte prevederile lui.

Art.5. Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă, acționând ca lege între Părți, se aplică la PIETE PREST S.A..

Art.6. Prezentul Contract Colectiv de Muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime ale salariaților și a obligațiilor corelative, cu privire la:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- armonizarea vieții de familie cu obiectivele profesionale, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- condiții de muncă, securitate și sănătate în muncă;
- salarizarea;
- protecția socială a salariaților;
- consilierea, evaluarea, formarea profesională și promovarea salariaților;
- confidențialitatea datelor cu caracter personal, înlăturarea oricărei forme de discriminare, drepturi și obligații de serviciu; disciplina muncii;
- alte drepturi și obligații ce decurg din relațiile de muncă.

Art.7. (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o perioadă de 24 luni.

(2) Părțile pot conveni asupra prelungirii valabilității lui cu încă 12 luni, prin Act Adițional.

Art.8. (1) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin Contractul Colectiv de Muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

(2) Reprezentanții părților semnatare pot verifica, prin membrii comisiei paritare nominalizați în Anexa nr. 1, la prezentul C.C.M, modul în care sunt respectate clauzele prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă.

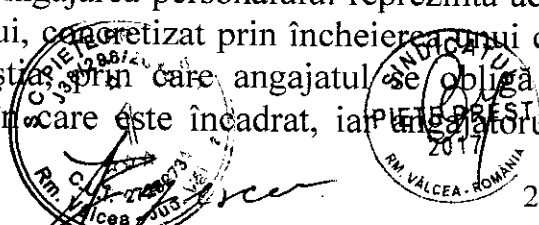
CAPITOLUL II

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.9. (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariatului angajarea se face prin încheierea unui contract individual de muncă.

Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații, denumite salariu.

(2) Angajarea personalului reprezintă actul de voință reciprocă al angajatorului și al angajatului, concretizat prin încheierea unui contract individual de muncă în forma scrisă între aceștia, prin care angajatul se obligă să presteze o activitate potrivit cerințelor postului în care este încadrat, iar angajatorul să-i acorde drepturile salariale și de altă



natură pentru activitatea și locul de muncă respective, în conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă, în condițiile realizării sarcinilor, atribuțiilor și răspunderilor corespunzătoare postului.

Art.10. (1) Angajarea de personal se face pe posturile vacante prin concurs sau interviu, pe criteriul verificării aptitudinilor profesionale, conform procedurii de recrutare, pentru funcțiile și meseriile prevăzute în Nomenclatorul de funcții și meserii care face obiectul Anexei nr.2, la prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art.11. (1) Angajarea de personal se face fără discriminare bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenența națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială.

(2) Candidatul trebuie să cunoască limba română pe care să o folosească în cadrul sarcinilor sau relațiilor de serviciu.

Art. 12. (1) Contractele individuale de muncă se încheie de către angajator, cu respectarea dispozițiilor în vigoare și a prevederilor Contractului Colectiv de Muncă, de regulă pe durata nedeterminată și, prin excepție, pe durata determinată, în limita posturilor vacante, conform statului de funcții aprobat.

(2) Contractele individuale de muncă se încheie în scris, în limba română, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija angajatorului.

(3) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauze prevăzute în modelul orientativ, conform Anexei nr. 3.

(4) 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.

Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(5) Posturile vacante și condițiile de ocupare vor fi anunțate la sediul societății, pe site-ul societății și comunicate A.J.O.F.M. Vâlcea.

Art.13. (1) Angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile Codului Muncii, personal salariat cu contract individual de muncă pe durata determinată.

(2) Contractul individual de muncă pe durata determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) Contractul individual de muncă pe durata determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art.11, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durata determinată.

(5) Contractele individuale de muncă pe durata determinată, încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durata determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

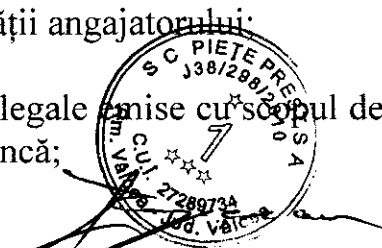
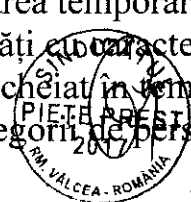
Art.14. Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului sau de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;

b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;

c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;

d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;



- e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

Art.15. (1) Contractul individual de muncă pe durata determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

(2) În cazul în care contractul individual de muncă pe durata determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durata determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

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

Art.16. Modul de organizare și desfășurare a concursului sau interviului se stabilește prin procedură de lucru a Compartimentului Resurse Umane.

Art.17. (1) Pentru angajarea în muncă, personalul trebuie să aibă vârsta minimă de 16 ani împliniți.

Art.18. (1) Înainte de admiterea la concurs sau interviu, candidații vor prezenta adeverință eliberată de medicul de familie, iar în cazul în care starea de sănătate a acestora prezintă limitări care îi fac incompatibili cu postul respectiv, cererea de înscriere la concurs sau interviu poate fi respinsă.

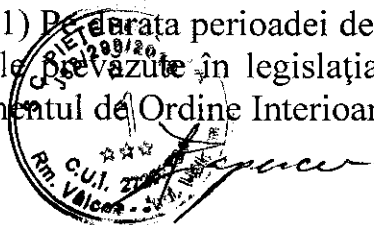
Art.19. Angajarea candidaților admiși la concurs sau interviu se va face de către conducătorul societății, în baza unui contract individual de muncă semnat de ambele părți, conform Anexa 3 la Contractul Colectiv de Muncă.

Art.20. (1) Fișa postului se întocmește de șeful în subordinea căruia se află postul vacant, în colaborare cu Compartimentul Resurse Umane și este aprobată de către angajator, fiind anexă a contractului individual de muncă. Fișa postului se întocmește în conformitate cu R.O.F.-ul și R.O.I.-ul societății.

(2) Fișa va cuprinde obligatoriu atribuțiile și principalele sarcini și îndatoriri ce revin salariatului, corespunzătoare locului său de muncă, ce cad în răspunderea sa directă, precum și cele prevăzute în legislația aplicabilă și regulamentul propriu al societății, în domeniul securității și sănătății în muncă și al protecției mediului. Aceasta va fi prezentată angajatului înainte de semnarea contractului individual de muncă.

(3) Salariatul are obligația de a semna fișa postului, însușindu-și astfel atribuțiile, responsabilitățile și sarcinile de serviciu stabilite de către angajator.

Art.21.(1) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, în Regulamentul de Ordine Interioară și în Contractul Individual de Muncă.



(2) Pe durata perioadei de probă, Contractul Individual de Muncă poate înceta exclusiv, printr-o notificare scrisă, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi motivată.

Art.22. (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: durată contractului, locul muncii, felul muncii, condițiile de muncă, salariu, timpul de muncă și timpul de odihnă.

(4) 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 muncă.

Art. 23. (1) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Delegarea și detașarea salariaților se fac în condițiile prevăzute de lege și ale prezentului contract colectiv de muncă, cu precizarea în scris a cel puțin următoarelor clauze:

- a) durată delegării/detașării;
- b) condițiile oferite;
- d) obligațiile salariatului;
- e) obligațiile angajatorului.

Delegarea sau detașarea salariatului se va face în baza unei Decizii emise de Directorul General al societății.

Pe durata detașării, salariatul detașat beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile;

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

(4) 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 sancționare disciplinară a acestuia.

(5) Delegarea de atribuții reprezintă exercitarea temporară a unor sarcini de serviciu aferente unui post vacant, în condițiile legii sau în lipsa salariatului titular al postului.

a) pe durata delegării de atribuții pe un post superior celui ocupat, angajatorul va asigura angajatului o indemnizație egală cu diferența dintre salariul postului ocupat și a celui pe care este delegat temporar;

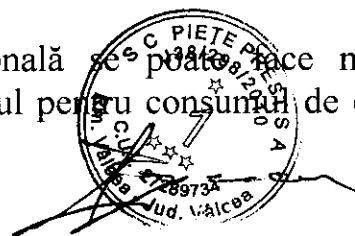
b) pe durata delegării de atribuții pe un post egal cu cel ocupat, angajatorul nu va acorda indemnizație de delegare.

c) pe durata delegării de atribuții de conducere angajatul va beneficia de indemnizația de conducere;

Art.24. (1) Pe durata deplasării în altă localitate, în afara salariului și a celorlalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă, salariatul mai are dreptul la:

a) decontarea cheltuielilor de transport și a costurilor de cazare potrivit documentelor justificative, corespunzătoare categoriei mijlocului de transport, distanței și clasei, se vor plăti în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

b) deplasarea cu autoturismul proprietate personală se poate face numai cu aprobarea prealabilă a conducătorului unității, iar calculul pentru consumul de carburant



se va face de către șeful Serviciului Auto pe baza bonului fiscal de achiziție de carburant. Se va deconta contravaloarea a 7,5 litri de carburant/100 km.

c) quantumul indemnizației zilnice de deplasare în interesul serviciului (diurna) va fi calculat în limita a de 2 ori nivelul legal stabilit prin Hotărare a Guvernului pentru personalul din Instituțiile Publice. Persoana aflată în delegare sau detașare într-o localitate situată la o distanță mai mare de 5 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă, primește o indemnizație zilnică de delegare sau de detașare. Indemnizația se acordă numai dacă durata delegării este de cel puțin 12 ore.

(2) Pe durata deplasării în străinătate, în afara salariului și a celorlalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă, salariatul mai are dreptul la:

a) decontarea cheltuielilor de transport și a costurilor de cazare potrivit documentelor justificative, corespunzătoare categoriei mijlocului de transport, distanței și clasei, se vor plăti în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

b) deplasarea cu autoturismul proprietate personală se poate face numai cu aprobarea prealabilă a conducătorului unității, iar calculul pentru consumul de carburant se va face de către șeful Serviciului Auto pe baza bonului fiscal de achiziție de carburant. Se va deconta contravaloarea a 7,5 litri de carburant/100 km.

c) quantumul indemnizației zilnice de deplasare în interesul serviciului (diurna) va fi calculat în limita nivelului legal stabilit prin Hotărare a Guvernului privind deplasările externe pentru personalul din Instituțiile Publice.

Art.25. (1) Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

(2) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult 1 an. În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(3) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice: starea de sănătate necorespunzătoare, dovedită cu certificat medical, graviditatea, împrejurarea că salariatul își crește singur copilul minor, împrejurarea că salariatul este singurul întreținător al familiei, alte motive familiale temeinice, condiții necorespunzătoare de cazare în localitatea în care ar urma să se facă detașarea.

(4) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.

(5) Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

(6) 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.

(7) 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.

(8) 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.



(9) În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau niciunul 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.26. (1) 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 lege.

CAPITOLUL III **SUSPENDAREA C.I.M.**

Art.27. (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 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, cauza 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.28. Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- 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 procedură 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.29. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în următoarele situații:



a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

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) concediul de acomodare.

(2) Contractul individual de muncă va fi suspendat pentru zilele când angajatul absentează nemotivat pe durata întregului program de lucru.

Art.30. (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 de Cautiune, 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.

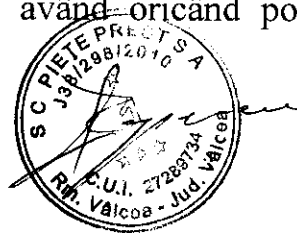
f) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată;

(2) În cazul prevăzut la alin. (1) lit. a), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitate anterioară și i se plătește, 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.

(2) 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.

Art.31. (1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

(2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.



Art.32. În cazul suspendării Contractului Individual de Muncă, prin acordul părților, durată acesteia va fi de maxim 30 de zile în cursul unui an calendaristic și aceasta se va putea acorda în maxim două tranșe, în anul calendaristic respectiv.

CAPITOLUL IV **ÎNCETAREA C.I.M.**

Art.33. (1) Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc, în condițiile prevăzute de lege, prin unul din următoarele moduri:

- 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.34. (1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană 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;

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 60 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 rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

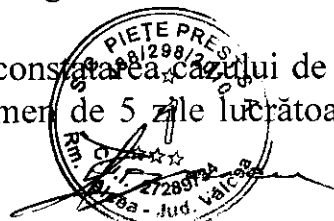
g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii 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) - f), 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 salariații de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin.1, litera c);

(4) 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 până la vârsta de 70 de ani, fără cumulul pensiei cu salariul, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă, în condițiile legislației în vigoare.

(5) 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 cumulul pensiei cu salariul, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă, în condițiile legislației în vigoare.

CAPITOLUL V

DEMISIE, CONCEDIERE

Art.35.(1) Concedierea reprezintă încetarea C.I.M. din inițiativa angajatorului.

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

(3) Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

Art.36. (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 cunoștință 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;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă;

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



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

k) în timpul unei deplasări în interesul serviciului sau pe linie sindicală.

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

Art.37. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului:

(1) 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 valabil 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;

(2) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la alin 1, lit. b) - d), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la alin. 1, lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 247-252 din Codul Muncii.

(3) Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

(4) 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.

Art.38. (1) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art.37, alin.1, lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilită prin „Regulamentul privind evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului angajat”.

(2) Evaluarea salariatului pentru necorespondere profesională se face de către o comisie numită de către angajator. Din comisie va face parte și un reprezentant al sindicatului, desemnat de către aceștia.

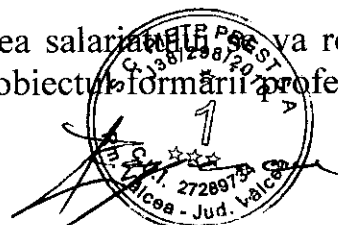
(3) Comisia va convoca salariatul și îi va comunica acestuia în scris cu cel puțin 15 zile înainte:

a) data, ora exactă și locul întrunirii comisiei;

b) modalitatea în care se va desfășura examinarea.

(4) Examinarea va avea ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză.

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



(6) Necorespunderea profesională poate fi susținută de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, prin examinare scrisă, orală, practică și alte probe.

(7) În cazul în care în urma examinării, salariatul este considerat necorespunzător profesional de către comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea comisiei în termen de 10 zile de la comunicare.

(8) Dacă salariatul nu a formulat contestația 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 încetare a contractului individual de muncă al salariatului, pentru motive de necorespundere profesională. Decizia astfel emisă va conține rezultatul cercetării prealabile a salariatului în cauză.

(9) În cazul în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura, în limitele disponibile, un alt loc de muncă

Art.39. (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea postului de natura celui 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.

(3) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

(4) Salariaților concediați pentru motive care nu țin de persoana lor, pe perioada preavizului, li se va acorda dreptul să absenteze 4 ore pe zi de la programul unității pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să le afecteze salariul și celelalte drepturi.

Orele absente se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de angajator.

Art.40. (1) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective și concedieri individuale pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări, cu reprezentanții sindicatului, cu privire cel puțin la:

a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor 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 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 legislației în vigoare, cu privire la concedieri.

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 legale și/sau contractului colectiv de muncă valabil;

g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;

h) termenul înăuntrul căruia reprezentanții sindicatului 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, astfel:

- a) dacă sunt îndeplinite condițiile de pensionare prevăzute de lege;
- b) calificativul obținut la ultima evaluare a performanțelor profesionale individuale, realizate în condițiile legii,
- c) existența unor sancțiuni disciplinare aplicate în condițiile legii;
- d) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreținere;
- e) dacă măsura ar afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, desfacerea contractului individual de muncă, sau, după caz, a raportului de serviciu al soțului care are venitul cel mai mic;
- f) măsura să afecteze în ultimul rând familiile monoparentale care au în îngrijire copii, întreținătorii de familie, precum și salariații bărbați sau femei care au cel mult 5 ani până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;
- g) contractele individuale de muncă ale celor care cumulează mai multe funcții în baza unor contracte individuale de muncă;
- h) contractele individuale de muncă ale celor care cumulează pensia pentru limită de vârstă cu salariul;
- i) contractele individuale de muncă ale salariaților care sunt patroni sau asociați la firme înregistrate legal;
- j) alte criterii stabilite de legi speciale, dacă este cazul.

(4) Obligațiile prevăzute la alin. (1) și (2) se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile este luată de către angajator sau de către acționarul majoritar.

Art. 41. În situația în care decizia care determină concedierea este luată de acționarul majoritar, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin. (1) și (2), de faptul că societatea nu i-a furnizat informațiile necesare.

Art.42. Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la art. 40, alin. (2) din C.C.M, Inspectoratului Teritorial de Muncă și A.J.O.F.M. la aceeași dată la care a comunicat-o reprezentanților sindicatului.

Art.43. (1) Reprezentanții sindicatului pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

(2) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

Art.44. (1) În situația în care, ulterior consultărilor cu reprezentanții sindicatului, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris Inspectoratul Teritorial de Muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea prevăzută la alin. (1) trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, precum și rezultatele consultărilor cu reprezentanții sindicatului, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaților, numărul salariaților afectați de concediere și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

(3) Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (1) reprezentanților sindicatului, la aceeași dată la care a comunicat-o Inspectoratului Teritorial de Muncă și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă.



(4) Reprezentanții sindicatului pot transmite eventuale puncte de vedere Inspectoratului Teritorial de Muncă.

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

(2) În situația în care în perioada prevăzută la alin. (1) se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifesta în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuza locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă ramase vacante.

(5) Prevederile referitoare la concedierile colective nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durata determinată, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.

Art.46. (1) Persoanele concediate în temeiul art. 37 lit. c) și d) și art. 39 din prezentul Contract Colectiv de Muncă, beneficiază de dreptul la un preaviz de 20 de zile lucrătoare.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) persoanele concediate 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.

Art.47. (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) 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.

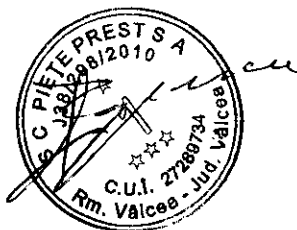
(4) Termenul de preaviz este de 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(5) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

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

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

Art.48. Litigiile între salariați și angajator în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă, sunt considerate conflicte de muncă.



CAPITOLUL VI

CONDIȚII DE MUNCĂ, SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ

Art. 49. (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) Pentru realizarea obiectivului menționat la alin.(1) părțile convin să se consulte asupra oricăror măsuri care ar urma să fie luate pentru aplicarea în totalitate a măsurilor prevăzute de Legea nr. 319/2006 și îmbunătățirea condițiilor de muncă, .

(3) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:

a) măsurile incluse în Contractul Colectiv de Muncă să fie de natură să realizeze cel puțin asigurarea condițiilor de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în norme; dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, se vor stabili programe pe termen scurt sau mediu pentru realizare.

b) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă trebuie să fie realizate cu avizul reprezentanților sindicatului.

Art.50. Pentru locurile de muncă la care angajatorul cere o anumită vestimentație specială ca echipament de lucru, contravaloarea lor se suportă integral de către angajator.

Art.51. Activitatea de securitate și sănătate în muncă se desfășoară pe baza prevederilor și instrucțiunilor proprii elaborate pentru locul de muncă și/sau postul de lucru, specifice tuturor activităților, aprobate de conducerea PIETE PREST S.A.

Art.52. (1) Părțile sunt de acord că nici o măsură privind sănătatea și securitatea în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

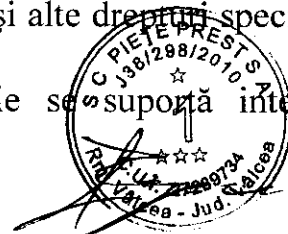
(2) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la prevederile legale privind sănătatea și securitatea în muncă. Prin procedurile de lucru aprobate de conducere, sunt prevăzute măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile și răspunderile, precum și controalele proprii, în conformitate cu dispozițiile Legii 319/2006 și cu prevederile reglementarilor de securitate și sănătate în munca privind activități specifice ale locului de muncă și/sau postului de lucru. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instruire, 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 cu prevederile instrucțiunilor proprii elaborate pentru locul de muncă și/sau postul de lucru, 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 sănătate și securitate în muncă, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alineatul precedent.

Art.53. (1) PIETE PREST S.A. se obligă ca la angajare și pe toată perioada în care salariatul își desfășoară activitatea în unitate să-i asigure gratuit echipamentul de protecție și de lucru, în funcție de condițiile de muncă. Salariatul nu poate fi obligat să lucreze dacă nu i se acordă echipamentul de protecție corespunzător și alte drepturi specifice locului de muncă

(2) Contravaloarea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator.



(3) Contravaloarea echipamentului de lucru se suportă de către angajator.

(4) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către angajator.

(5) Anexa nr.7 cuprinde normativul de echipament de protecție și de lucru ce se acordă pe fiecare loc de muncă.

(6) Anexa nr.8 cuprinde lista internă cu necesarul de materiale igienico-sanitare pentru acordarea lunară.

(7) Anexa nr.9 cuprinde lista internă cu necesarul de alimentație de protecție.

(8) Salariatul se obligă să întrețină și să păstreze în condiții bune echipamentul individual de protecție.

(9) În cazul degradării echipamentului individual de protecția muncii înainte de termen, nu din vina salariatului, se acordă acestuia un nou echipament, pe baza unui referat întocmit de conducătorul locului de muncă, avizat de Compartimentul Protecția Muncii. În cazul degradării echipamentului individual de protecția muncii înainte de termen, din vina salariatului, se acordă acestuia un nou echipament dar salariatul va suporta valoarea echipamentului nou din care se scade valoarea de uzură a echipamentului degradat.

(10) Salariatul folosește echipamentul de protecție numai în interes de serviciu.

(11) Echipamentele individuale de protecție se casează la expirarea perioadei de utilizare, fără restituirea acestora la magazie, cu excepția personalului care pleacă din unitate.

Art.54. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, Piete Prest S.A. 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 angajator, să nu le deterioreze și să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

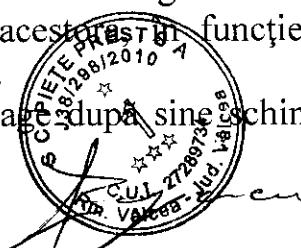
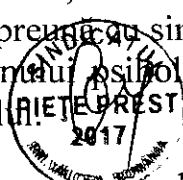
Art.55. (1) PIETE PREST S.A. va organiza la angajare și periodic examinarea medicală a salariaților și/sau, după caz, examinarea psihologică a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Costurile examinării medicale și psihologice se vor suporta de către angajator, conform legii.

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

(3) Medicul de medicina a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariați, determinată de starea de sănătate a acestora. În funcție de posibilitățile societății, care vor fi stabilite împreună cu sindicatul.

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

(5) Nepromovarea examenului psihologic atrage după sine schimbarea locului de muncă, la recomandarea medicului.



Art.56. (1) Salariații au obligația anunțării incapacității de muncă în cel mult 24 de ore de la ivirea ei și să prezinte certificatele medicale imediat după eliberare sau cel târziu în prima zi lucratoare a lunii următoare.

Art.57. (1) Părțile vor asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor gravide și tinerilor în vârstă de până la 18 ani, la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului contract, pe care le socotesc ca fiind minimale.

(2) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la muncă 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.

Art.58. Angajatorul nu va refuza menținerea în muncă a persoanelor cu dizabilitati, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente, iar dizabilitatea nu poate constitui motiv de neangajare, având în vedere aceleași condiții.

Art.59. În cazul recomandărilor medicale, dacă posibilitățile societății permit acest lucru angajatorul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, consultând Reprezentanții sindicatului.

Art.60. Reprezentanții sindicatului pot organiza și desfășura verificări privind respectarea prevederilor din contractul colectiv, cu privire la securitatea și sănătatea muncii.

Art.61. (1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă se constituie, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă al PIETE PREST S.A.

(2) Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă este constituit din reprezentanții sindicatului, pe de o parte, și angajator și reprezentanții săi desemnați, în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor, pe de altă parte. Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor, definiți conform art. 5 lit. d) din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare, sunt aleși de către și dintre lucrătorii din unitate, în conformitate cu prevederile art. 52 din Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

(3) În cadrul PIETE PREST S.A. este stabilit un număr de 3 reprezentanți ai lucrătorilor în Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, potrivit prevederilor art. 53 și art. 60 din Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006, cu modificările și completările ulterioare.

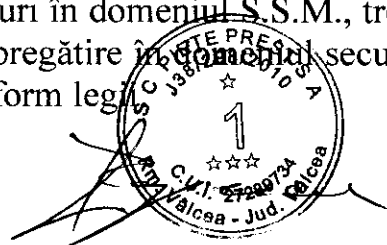
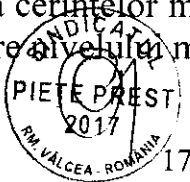
Art.62. (1) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, sunt aleși dintre salariații societății.

(2) Aceștia sunt aleși de către reprezentanții sindicatului, în urma consultării salariaților Piețe Prest S.A.

(3) După consultarea lor, reprezentanții sindicatului vor comunica în scris angajatorului numele reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă.

Art. 63. (1) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, trebuie să îndeplinească condiția minimă de studii în învățământul liceal, filiera teoretică în profilul real sau filiera tehnologică în profilul tehnic.

(2) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor, în cazul în care nu au absolvit cursuri în domeniul S.S.M., trebuie să urmeze cursul pentru îndeplinirea cerințelor minime de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă corespunzătoare nivelului mediu, conform legii.



(3) Îndeplinirea cerinței de mai sus se atestă printr-un document de absolvire a programului de pregătire.

Art.64. (1) Reprezentanții lucrătorilor sunt aleși pentru un mandat de 2 ani, cu posibilitatea prelungirii. Aceștia pot fi retrași sau înlocuiți în aceleași condiții în care au fost aleși.

(2) Timpul de muncă alocat activității fiecărui reprezentant al lucrătorilor în comitetele de securitate și sănătate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat și are durată de 10 ore pe lună.

(3) Activitatea Comitetelor de Sănătate și Securitate în Muncă se va desfășura în baza reglementărilor cadru în vigoare și a regulamentului de funcționare propriu.

CAPITOLUL VII

FORMAREA PROFESIONALĂ

Art.65. (1) Prin "formarea profesională" părțile înțeleg, în principal, orice procedură prin care salariatul:

- dobândește o calificare;
- dobândește unele cunoștințe avansate, metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- obține un nivel superior de calificare;
- parcurge o procedură prin care se urmărește schimbarea profesiei, obținând un document care atestă aceasta.
- își actualizează cunoștințele și deprinderile specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază.

Prin termenul de formare profesională continuă, părțile înțeleg procedura prin care o persoană, având deja o calificare ori o profesie, dobândește noi competențe cognitive și funcționale (deprinderi).

(2) Activitatea de formare profesională de la alineatul precedent cuprinde și pregătirea și perfecționarea în domeniul relațiilor de muncă.

(3) Planul de formare profesională face parte integrantă din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, conform Anexei nr.4.

Art.66. (1) Drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților pe perioada formării profesionale, condițiile de lucru și alte reglementări privind această perioadă, se stabilesc de către angajator, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile reciproce angajator-salariat, durată formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Art.67. Selecționarea personalului care urmează să participe la cursurile de formare sau reconversie profesională se va face de angajator.

Art.68. (1) Toate cheltuielile ocazionate de activitatea de formare profesională a salariaților după nevoile stabilite la articolele precedente se suportă de angajator.

(2) În cazul în care salariatul este acela care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului.

Art.69. (1) Salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea calificării și specializării vor fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de



acestea, dacă părăsesc societatea prin demisie sau din motive imputabile lor, înainte de împlinirea termenului prevăzut în actul adițional la contractul individual de muncă, care nu poate fi mai mic de 6 luni și mai mare de 3 ani.

(2) Cheltuielile ce urmează a fi acoperite de salariat, vor fi stabilite proporțional cu timpul neacoperit din perioada stabilită prin actul adițional la contractul individual de muncă.

Art.70. Participarea salariaților la formarea profesională se face în condițiile Codului Muncii.

Art.71. (1) Salariații beneficiază, la cerere, de concedii pentru formare profesională, cu sau fără plată, conform Codului Muncii.

(2) Cererea de concediu pentru formare profesională trebuie înaintată cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie însoțită de acte doveditoare asupra stagiului de formare profesională: data de începere, durata, domeniul, instituția de formare profesională. Perioada în care salariatul beneficiază de concediu plătit se stabilește de comun acord cu angajatorul.

CAPITOLUL VIII PROMOVAREA

Art.72. (1) Prin promovare se asigură evoluția în carieră a personalului angajat, prin trecerea la un nivel superior.

(2) Promovarea persoanelor încadrate cu contract individual de muncă într-un nivel superior se face, de regulă, pe un post vacant sau temporar vacant, iar în situația în care nu există un asemenea post se face prin transformarea postului din Ștatul de Funcții în care acestea sunt încadrate într-un nivel, superior.

(3) Promovarea personalului angajat se face prin concurs/interviu cu recrutare internă, sau recomandare de la șeful ierarhic pentru rezultatele obținute, cu aprobarea conducerii societății.

CAPITOLUL IX TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

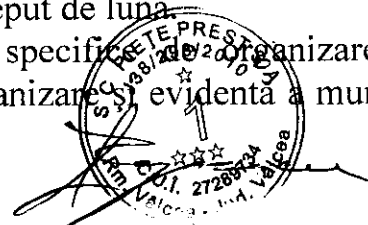
Art.73. (1) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi și 40 ore pe săptămână, pentru salariații angajați cu norma întreagă.

(2) Durata normală a timpului de muncă prevăzută la alin. (1) se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(3) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durată normală a timpului de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a duratei timpului de lucru, după caz, în tură, tură continuă.

(4) În cadrul sistemului de tură continuă, programul de lucru al salariatului se desfășoară în perioade de timp ordonate după un grafic prestabilit, inclusiv în zilele de sâmbătă, duminică și de sărbători legale. Programul de lucru al salariaților este planificat de angajator și se aduce la cunoștința salariaților la fiecare început de lună.

(5) Locurile de muncă la care se aplică formele specifice de organizare a programului de lucru, precum și modalitățile concrete de organizare și evidență a muncii prestate, se stabilesc prin Regulamentul de Ordine Interioară.



(6) Acolo unde activitatea permite, salariații beneficiază de mod de organizare flexibilă a timpului de lucru, prin care se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

Art.74. (1) Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal, se pot stabili programe de lucru cu timp parțial, prin acte adiționale. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

(2) Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă 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.

Art.75. (1) Începutul și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilesc de angajator prin Regulamentul de Ordine Interioară.

(2) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, se vor putea fixa orare flexibile de lucru, fără a conduce prin aceasta la sporirea sarcinilor de serviciu, deteriorarea condițiilor de muncă, ori diminuarea veniturilor.

Art.76. (1) Repausul săptămânal este de 48 ore consecutive, de regulă, sâmbăta și duminica.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia desfășurare normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat în alte zile stabilite prin graficul lunar de lucru, de la fiecare loc de muncă.

Art.77. (1) În afară de zilele de repaus săptămânal, salariații beneficiază de timp liber în zilele de sărbători legale, după cum urmează:

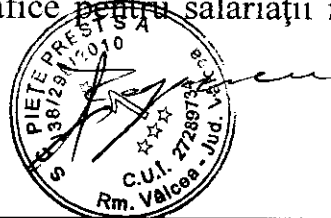
- 1 și 2 ianuarie;
- 6 și 7 ianuarie;
- 24 ianuarie;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- Prima și a doua zi de Paște;
- 1 Mai;
- Prima și a doua zi de Rusalii;
- 1 Iunie
- Adormirea Maicii Domnului – 15 august;
- 30 noiembrie – Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- Prima și a doua zi de Crăciun - 25 și 26 decembrie ;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității.

Art.78. Repausul pentru servirea mesei este de 15 minute și se include în programul de lucru.

Art.79. Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Conducerea societății va analiza cererea și va aproba aceasta în funcție de posibilități.

Art.80. În cazul în care unii salariați nu pot beneficia de timp liber în zilele de repaus săptămânal, de sărbători sau cele stabilite prin grafice pentru salariații în tura continuă, acestea se plătesc în regimul și condițiile legii.



Art.81. (1) Orele de muncă prestate peste durată normală a timpului de muncă și în zilele nelucrătoare, efectuate la solicitarea conducerii societății, în condițiile Codului Muncii, sunt ore suplimentare.

(2) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor, cu excepția cazurilor de forță majoră.

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

(4) Prin excepție, durată 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.

Art.82. Munca suplimentară se compensează prin ore libere în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. Orele libere astfel acordate se consideră timp efectiv lucrat.

Art.83. În fiecare an calendaristic, salariații au dreptul la concediu de odihnă plătit, în funcție de vechimea în muncă, împlinită oricând în cursul anului calendaristic pentru care se acordă concediul, după cum urmează:

- de la 0 – 5 ani	21 zile lucrătoare
- de la 5 – 10 ani	23 zile lucrătoare
- de la 10 – 15 ani	25 zile lucrătoare
- de la 15 – 20 ani	27 zile lucrătoare
- peste 20 ani	29 zile lucrătoare

Art.84. Salariații încadrați în orice grad de handicap beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare în fiecare an. Zilele se acorda proporțional cu perioada pentru care salariatul are certificat valabil de încadrare în grad de handicap.

Art.85. Pentru cei care se încadrează, reîncadrează în muncă sau își reiau activitatea în timpul anului, durată concediului de odihnă se va stabili proporțional cu perioada cuprinsă între data începerii activității și sfârșitul anului calendaristic respectiv, în raport cu vechimea în muncă.

Art.86 (1) 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.

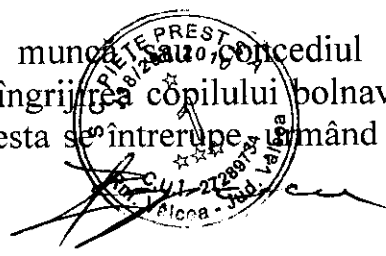
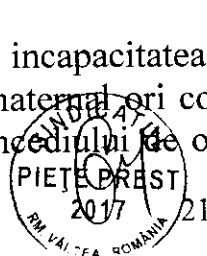
(2) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Art.87. (1) Programarea concediilor de odihnă se va face anual de către angajator, cu consultarea salariatului, ținându-se cont de necesitățile locului de muncă.

(2) În cazul în care activitatea societății nu permite plecarea salariatului în concediu de odihnă, se va face o Notă de Rechemare, semnată de șeful ierarhic și aprobată de directorul societății.

Art.88. (1) 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 consideră perioade de activitate prestată.

(2) 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, rămânând 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.

(3) 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.89. Salariații care realizează cumul de funcții beneficiază de un singur concediu.

Art.90. Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea salariatului. Una din fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare.

Art.91. În cazul în care concediul de odihnă convenit nu a putut fi efectuat din motive întemeiate în cursul anului calendaristic respectiv, data acordării zilelor de concediu va fi stabilită cu acordul salariatului.

Art.92. Salariații care sunt încadrați cu fracțiuni de normă au dreptul la concediu de odihnă cu o durată corespunzătoare vechimii lor.

Art.93. (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale convenite conform contractului individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă pentru salariații care sunt încadrați cu fracțiuni de normă se calculează pentru timpul efectiv lucrat.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă pentru salariații care beneficiază de program redus în condițiile legii și sunt plătiți pentru 8 ore, se calculează pentru un timp integral de muncă.

Art.94. Orice convenție prin care se renunță parțial sau în totalitate la drepturile privind concediul de odihnă este interzisă.

Art.95. Angajatorul poate rechema salariatul din concediu de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente, care impun prezența salariatului la locul de muncă

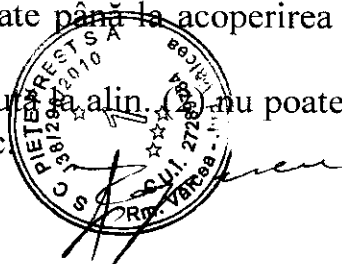
Art.96. (1) În afara concediului anual de odihnă plătit, salariații vor beneficia de zile libere, plătite, în cazul unor evenimente familiale sau pentru alte situații, după cum urmează:

- | | |
|--|------------------------|
| a) căsătoria salariatului | - 5 zile |
| b) căsătoria unui copil al salariatului | - 3 zile |
| c) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor | - 3 zile |
| d) decesul bunicii, fraților, surorilor | - 3 zile |
| e) donatori de sânge | - conform legii - 1 zi |
| f) control medical anual, conform fișei de expunere la riscuri, la recomandarea medicului de medicina muncii | - 1 zi |

g) ziua de naștere a salariatului, care se considera timp efectiv lucrat. (în termen de 30 de zile de la data efectivă a acesteia).

(2) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(3) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (2) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.



(4) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2)."

Art.97. (1) Concediul paternal se acordă tatălui, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, în vederea îngrijirii acestuia și are durată de 10 zile lucrătoare + 5 zile lucrătoare, dacă a urmat un curs de puericultură, conform legii.

(2) Ziua lucrătoare liberă pentru îngrijirea sănătății copilului, se acordă în condițiile prevăzute de lege, în scopul de a asigura posibilitatea părinților sau reprezentanților legali ai copilului de a verifica anual starea de sănătate a acestuia. Pentru familiile sau persoanele cu 2 copii se acordă tot o zi lucrătoare liberă pe an, pentru îngrijirea sănătății copiilor, ca și în cazul unui singur copil. Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulți copii se acordă două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul.

(3) La cerere, salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de 4 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții. În situația în care ambii părinți sau reprezentanți legali sunt salariați, cererea pentru telemuncă va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere a celui alt părinte sau reprezentant legal, din care să rezulte faptul că, pentru aceeași perioadă, acesta nu a solicitat concomitent desfășurarea activității în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă. Salariații care cer să lucreze de acasă au obligația să dispună de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului.

Art.98. Salariații care fac dovada ca urmează cursuri de formare profesională, beneficiază la cerere de un concediu anual de studii, fără plată, acordat integral de 30 de zile.

CAPITOLUL X

SALARIZARE

Art.99. (1) Pentru muncă prestată, fiecare salariat are dreptul la un salariu convenit prin contractul individual de muncă, conform Anexei nr. 3.

(2) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

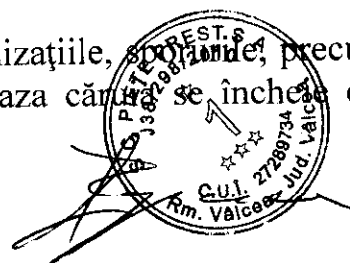
(3) La stabilirea salariului se au în vedere muncă depusă, competența profesională, condițiile de muncă, nivelul de cunoștințe, etc.

(4) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară.

Art.100. (1) Modalitatea de ierarhizare a salariilor pe nivele de salarizare în funcție de postul ocupat se realizează prin negociere, a salariului de încadrare cu respectarea grilei de salarizare, conform Anexei nr.6.

Art.101. (1) La angajare, stabilirea salariului de bază se va face prin respectarea grilei de salarizare (Anexa 6), având în vedere pregătirea și vechimea în specialitate, conform cerințelor postului ocupat.

(2) Salariul brut cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, conform contractului individual de muncă în baza căruia se încheie contractul individual de muncă.



(3) Drepturile salariale ale unei funcții de conducere se vor stabili prin procent aplicat la salariul de baza negociat, conform grilei de salarizare aplicabile (Spor de conducere) care va fi prevăzut în contractul individual de muncă.

(4) Pierderea funcției de conducere, indiferent de modul în care se face, duce doar la pierderea sporului de conducere și nu a salariului de bază negociat anterior.

(5) Sporurile de conducere aplicabile la salariul negociat sunt:

- Șef Departament 25%;
- Șef Serviciu 25%;
- Șef Compartiment (Studii Superioare) 20%;
- Șef Sector 20%;
- Șef Secție 20%;
- Coordonator 20%;

(6) Salariații societății vor beneficia de un număr de tichete masă/angajat egal cu numărul de zile lucratoare din luna, acordate la timpul efectiv lucrat, în valoare de 30 lei/tichet, în limita plafoanelor impuse de legislația în vigoare.

(7) Nu se consideră zile lucrate, timpul în care salariații:

- își efectuează concediul de odihnă, precum și orice alte concedii (de exemplu concediul fără plată);

- absenteaza pentru evenimente familiale deosebite – de exemplu zilele libere acordate pentru căsătorie sau deces);

- sunt delegați sau detașați în afara localității în care își au locul permanent de muncă și primesc indemnizație zilnică de detașare sau delegare;

- se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

- sunt absenți de la muncă nemotivat, cel puțin 5 ore..

Art.102. Salariile de încadrare se negociază anual, după aprobarea Bugetului de Venituri și Cheltuieli (dacă acesta permite), între angajator și salariat, pe baza unui referat întocmit de șefii ierarhici, în limita bugetului aprobat și a Grilei de salarizare, aplicabilă la nivelul societății. (Anexa nr.6).

Art.103. (1) Salariile au caracter confidențial, responsabilitatea păstrării confidențialității, revenind ambelor părți.

(2) Indiferent de forma de plata (numerar, card), salariatul va primi și fluturașul de salariu și dovezile eventualelor rețineri legal efectuate.

Art.104. Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale angajatorului.

Art.105. Sporurile la salariul de bază care se acordă, sunt următoarele:

a) spor de 75% din salariul de bază pentru orele suplimentare lucrate peste programul normal de lucru, ce nu au fost compensate prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice, după efectuarea acestora. Recuperarea se face oră pe oră.

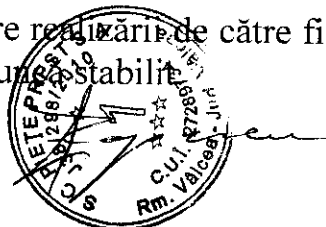
b) sporul pentru muncă prestată în timpul nopții este de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru;

c) spor de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru pentru muncă prestată în zilele de sărbătoare legală;

d) spor de 5% pentru zilele de sâmbătă și duminică lucrate.

e) spor de 150% pentru zilele de repaus săptămânal lucrate într-o perioadă de activitate continuă, cuprinsă între 6 și 14 zile calendaristice.

Art.106. (1) Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce-i revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.



(2) În cazurile excepționale, când - din motive tehnice sau alte motive - activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de bază individual avut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina salariaților, și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității. Prin negocieri la nivelul societății, se va stabili concret modul de realizare a prevederii de a rămâne la dispoziția unității, în așteptarea reluării activității, sau de a rămâne la domiciliu, de unde să poată fi convocați de societate. În cazul în care pe perioada de trei luni de zile nu se poate asigura fondul de salarii din motive obiective, societatea va acorda drepturile salariale conform reglementărilor în vigoare. Pe durata întreruperii activității salariații beneficiază de prevederile art. 53 Codul Muncii.

(3) În cazurile prevăzute de alin. 2, salariații beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situații.

(4) În cazul în care din motive obiective este necesară reducerea sau întreruperea temporară a activității pentru maximum 15 zile pe an cu obligativitatea reluării ei, societatea, cu acordul Reprezentanților salariaților, poate acorda concediu fără plată.

Art.107. Plata salariilor se face la data de 9 a lunii următoare.

Art.108. În caz de faliment sau 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.109. Angajatorul va ține evidența activității desfășurată în baza contractului individual de muncă și drepturile de care salariații au beneficiat, urmând să le elibereze dovezi despre acestea.

Art.110. Conducerea societății poate aproba acordarea de prime lunare unor salariați care participă la activități deosebite în interesul societății.

Art.111. (1) Ștatul de funcții lunar al PIETE PREST S.A., realizat pe baza Organigramei și Ștatului de Funcții aprobate prin Hotărâre A.G.A., va cuprinde funcțiile de bază (necesarul de personal din fiecare structură organizatorică), funcțiile de conducere aferente, precum și situația ocupării posturilor.

(2) În situația în care un salariat se află în incapacitate temporară de muncă pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, postul acestuia poate fi declarat temporar vacant și ocupat pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului.

CAPITOLUL XI

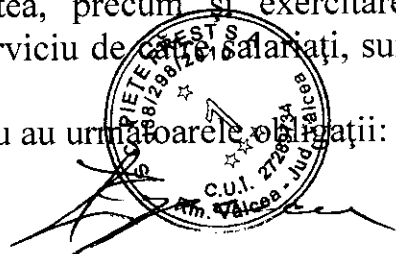
DREPTURI ȘI OBLIGAȚII DE SERVICIU. DISCIPLINA MUNCII. DATE CU CARACTER PERSONAL. MĂSURI ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII

Art.112. Angajatorul are obligația ca, la angajare, să pună la dispoziția salariatului, pentru cunoaștere, aplicare și respectare, Contractul Colectiv de Muncă și Regulamentul Intern.

Art.113. Nici un salariat nu poate fi obligat să semneze un document tehnic, economic sau de altă natură cu care nu este de acord. Refuzul semnării va fi motivat în scris.

Art.114. Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri adecvate, raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locurile de muncă, cu precizarea atribuțiilor, competențelor și răspunderilor care sa-i confere autoritatea, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați, sunt de competența angajatorului.

Art.115. (1) Salariații societății, în cadrul sarcinilor de serviciu au următoarele obligații:



a) să realizeze atribuțiile ce le revin la locul de muncă, în conformitate cu prevederile fișei postului;

b) să respecte programul de lucru stabilit și să utilizeze integral timpul de muncă pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu;

c) să respecte ordinea și disciplina la locul de muncă, să nu împiedice prin activitatea sau inactivitatea lor acțiunile sau activitatea altor salariați;

d) să respecte normele și normativele privind securitatea muncii, prevenirea și stingerea incendiilor, precum și ale celorlalte reglementări legale, necesare desfășurării în condiții optime și de siguranță a muncii;

e) să păstreze în bune condiții bunurile din dotare;

f) să păstreze secretul asupra datelor tehnice sau de producție, de fabricație, de aprovizionare, de clientelă și de personal;

g) să cunoască și să respecte dispozițiile legale, prevederile contractului colectiv de muncă, reglementările interne și alte dispoziții cu caracter normativ, referitoare la muncă pe care o îndeplinesc și să se conformeze lor;

h) să aibă o comportare corectă și decentă în cadrul relațiilor de serviciu, atât cu superiorii cât și cu cei aflați în subordine și să promoveze raporturi de colaborare cu toți salariații cu care vin în contact;

i) să înștiințeze din proprie inițiativă angajatorul asupra unor modificări ale situațiilor personale care interesează unitatea;

j) salariații pot desfășura o activitate pe cont propriu, în condițiile legii, numai după orele de program și numai în afara teritoriului societății, fără a utiliza dotările și datele proprietate a angajatorului și fără ca aceasta să conducă la o concurență neloială, încălcarea acestei prevederi constituind abatere disciplinară gravă sancționată cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) În situația în care, în urma verificărilor, se constată prin referat întocmit de șeful ierarhic că un salariat lipsește sau a lipsit de la sectorul alocat mai mult de 15 minute, acesta va fi pontat în ziua respectivă cu timpul cât s-a aflat efectiv la lucru. Orele de absență nemotivată nu vor fi plătite, chiar dacă nu duc la suspendarea contractului de muncă în ziua respectivă;

(3) În situația în care un salariat nu se prezintă la serviciu, fără a motiva acest lucru, acesta va fi pontat ca absent nemotivat. Dacă, în termen de 3 zile lucrătoare, salariatul nu prezintă certificat medical sau dovada faptului că este internat, suspendarea contractului individual de muncă pentru zilele absente nemotivat va fi transmisă în registrul general de evidență a salariaților. Dacă ulterior termenului de 3 zile salariatul prezintă certificat medical prin care motivează absențele sau o parte din acestea, se va anula corespunzător înregistrarea suspendării prin mijloacele permise de registrul general de evidență a salariaților.

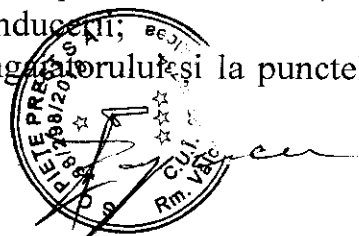
Art.116. (1) Este interzis salariaților:

a) să refuze în mod nejustificat executarea sarcinilor de serviciu prevăzute pentru postul pe care este angajat;

b) să părăsească locul de muncă înainte de sfârșitul programului de lucru aprobat, scurtând astfel timpul de muncă;

c) să organizeze întruniri la sediul societății și la punctele de lucru, în timpul sau în afara orelor de muncă, fără prealabilă aprobare a conducătorului;

d) se interzice salariatului să facă la sediul angajatorului și la punctele de lucru ale acestuia propaganda politică;



e) să provoace, să falsifice sau să înlesnească falsificarea oricăror documente ale societății;

f) să scoată de pe teritoriul societății, prin orice mijloace, personal sau în complicitate, bunuri aparținând angajatorului, fără documente de ieșire eliberate de cei autorizați, indiferent în ce scop;

g) să fumeze în locurile de muncă unde este interzis fumatul;

h) să practice jocuri de noroc sau comerț ilicit în incinta societății;

i) să absenteze nemotivat;

j) comportamentul necuviincios fata de colegi, săvârșirea de abateri de la regulile de morală și conduită;

k) săvârșirea de către salariați de acte ce ar putea pune în primejdie siguranța celorlalte persoane, ce prestează activitate în cadrul societății, sau cea a propriei persoane;

l) comunicarea sau divulgarea pe orice cale, copierea pentru alții sau în orice scop personal de acte, note, fise sau orice alte documente privind activitatea și fondul de date al societății;

(2) Constituie abateri disciplinare următoarele fapte ale angajaților societății:

a) neglijența în serviciu, definită ca încălcarea din culpă, de către angajat, a unei îndatoriri de serviciu, prin neîndeplinirea acesteia sau prin îndeplinirea ei defectuoasă, dacă s-a constatat o tulburare a bunului mers al organizației sau a unei structuri a acesteia, sau o pagubă patrimoniului acesteia, ori o vătămare importantă a intereselor legale ale unei persoane;

b) refuzul nejustificat de a îndeplini sarcinile și atribuțiile de serviciu;

c) delapidarea, definită ca însușirea, folosirea sau traficarea, de către angajat, în interesul său sau pentru altul, de bani, valori sau alte bunuri pe care le gestionează sau administrează;

d) abuzul în serviciu contra intereselor persoanelor, definit ca fiind fapta angajatului care, în exercitarea atribuțiilor sale de serviciu, cu știință, nu îndeplinește un act ori îl îndeplinește în mod defectuos și prin aceasta cauzează o vătămare a intereselor legale ale unei / unor persoane;

e) abuzul în serviciu prin îngrădirea unor drepturi, definit ca fiind îngrădirea, de către angajat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, a folosinței sau exercițiului drepturilor sale;

f) efectuarea lucrărilor cu întârziere;

g) desfășurarea altor activități decât cele stabilite prin fișa postului în timpul orelor de program;

h) lipsa nemotivată de la serviciu și întârzierea repetată de la serviciu;

i) părăsirea sediului societății, a punctului de lucru în timpul orelor de program, fără aprobarea conducătorului ierarhic;

j) manifestări care aduc atingere prestigiului societății;

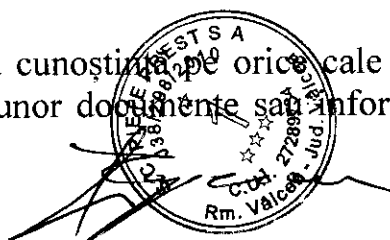
k) hărțuirea sexuală și alte manifestări prin care se aduce atingere demnității și integrității persoanei, ori lezarea altor drepturi ale salariaților;

l) refuzul de a se supune aplicării politicilor de securitate și protecția muncii;

m) consumul de alcool sau de medicamente care pot produce dereglări comportamentale;

n) neprezentarea la timp, a graficului de lucru și a pontajului, de către persoanele responsabile cu aceste atribuții.

o) folosirea în scopuri personale, aducerea la cunoștință pe orice cale sau copierea pentru alții, fără aprobarea scrisă a conducătorului, a unor documente sau informații privind



activitatea Angajatorului sau a datelor specificate în fișele sau dosarele personale ale angajaților;

p) atitudinea necorespunzătoare față de ceilalți angajați, față de managementul unității sau față de clienți (conduita necivilizată, insulta, calomnia, purtarea abuzivă, lovirea și vătămarea integrității corporale sau a sănătății);

q) refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale organizate de angajator;

r) nepurtarea echipamentului de protecție de către salariat;

s) discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;

- încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;

- stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;

- stabilirea remunerației;

- beneficii, altele decât cele de natura salarială, precum și la securitate socială;

- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;

- evaluarea performanțelor profesionale individuale;

- promovarea profesională;

- aplicarea măsurilor disciplinare;

- dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;

(3) Abaterile grave care duc la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă sunt:

a) să vină pe teritoriul societății sau în timpul desfășurării activității în stare de ebrietate, să introducă sau să consume băuturi alcoolice, droguri și orice alte substanțe asimilate. Toți lucrătorii suspectați ca se află sub influența băuturilor alcoolice la locul de muncă vor fi testați cu aparatul alcooltest. În cazul în care rezultatul testării este pozitiv, lucrătorul va fi însoțit de salariatul din Compartimentul Protecția Muncii în vederea recoltării de analize de laborator. Refuzul salariatului de a efectua proba de laborator confirmă rezultatul alcooltestului, constituie abatere disciplinară gravă și duce la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă.

b) acumularea unui număr de 3 zile de absențe nemotivate consecutive, sau a 80 de ore de absențe nemotivate într-un an constituie abatere disciplinară gravă;

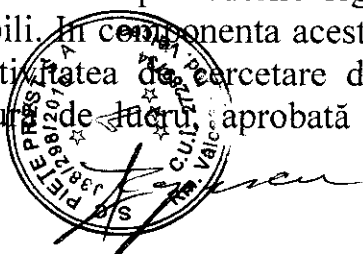
c) săvârșirea a 3 abateri disciplinare de orice natură într-un an calendaristic, duce la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă;

d) furtul;

e) orice alte abateri disciplinare care conform prezentului Contract constituie abateri disciplinare grave.

Art.117. Nerespectarea obligațiilor ce revin salariaților, precum și săvârșirea unor fapte interzise prin lege și Contractul Colectiv de Muncă, constituie abateri disciplinare și se sancționează.

Art.118. La nivelul societății se va constitui prin decizie internă o Comisie de disciplină, care va face cercetarea disciplinară, în conformitate cu prevederile legale și propune sancțiuni pentru salariații care se dovedesc culpabili. În componența acestei comisii va fi desemnat și un reprezentant al sindicatului. Activitatea de cercetare disciplinară este reglementată la nivel de societate prin procedura de lucru, aprobată de conducerea societății.



Art.119. Angajatorul are obligația de a informa periodic salariații cu privire la regulile privind protecția și confidențialitatea datelor cu caracter personal, precum și a celorlalte informații confidențiale la care aceștia au acces în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

Informarea salariaților se realizează prin una sau mai multe dintre următoarele modalități:

- sesiuni de instruire la angajare și periodic;
- comunicări interne transmise în format electronic sau pe suport hârtie;

Art.120. Consultarea salariaților și/sau a reprezentanților acestora cu privire la măsurile privind protecția și confidențialitatea datelor se realizează înainte de adoptarea sau modificarea procedurilor interne care au impact asupra activității acestora, în condițiile legii.

Salariații au dreptul:

- a) să solicite informații și clarificări privind obligațiile ce le revin în materia confidențialității datelor;
- b) să formuleze observații și propuneri cu privire la măsurile de protecție a datelor;
- c) să sesizeze, fără riscul unor represalii, eventualele incidente sau încălcări ale regulilor privind confidențialitatea datelor.

Art.121. (1) Salariații au obligația de a respecta prevederile legislației privind protecția datelor cu caracter personal, politicile și procedurile interne ale angajatorului și de a păstra confidențialitatea informațiilor la care au acces în exercitarea atribuțiilor de serviciu, atât pe durata raporturilor de muncă, cât și după încetarea acestora, în măsura prevăzută de lege și de obligațiile asumate.

(2) Angajatorul și salariații cooperează pentru prevenirea incidentelor de securitate și pentru asigurarea unui nivel adecvat de protecție a datelor, cu respectarea prevederilor legale aplicabile privind protecția datelor cu caracter personal și a secretului profesional.

Art.122. (1) Angajatorul și salariații se angajează să respecte principiul egalității de tratament și al nediscriminării în toate raporturile de muncă. Este interzisă orice formă de discriminare directă sau indirectă, hărțuire, hărțuire sexuală, victimizare ori orice alt comportament discriminatoriu bazat pe: sex, vârstă, etnie, cetățenie, religie sau convingeri, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, apartenență sindicală, opinie politică, categorie socială, situație familială, orice alt criteriu protejat de lege.

(2) Egalitatea de tratament se aplică în toate aspectele raportului de muncă, inclusiv: recrutare și selecție, încadrare în muncă, stabilirea salariului și acordarea beneficiilor, promovare; acces la formare profesională, evaluarea performanței, aplicarea sancțiunilor disciplinare, încetarea raporturilor de muncă.

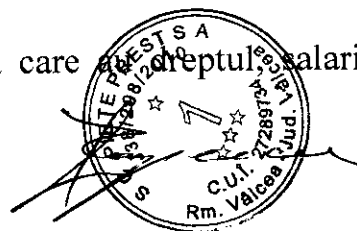
CAPITOLUL XII

PROTECȚIA SOCIALĂ A SALARIAȚILOR

Art.123. Salariații aflați în incapacitate temporară de muncă sunt considerați în concediu medical, cu condiția de a prezenta un certificat medical.

Art.124. Cuantumul indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă este stabilită potrivit legii.

Art.125. (1) În afară de ajutoarele prevăzute de lege la care au dreptul salariații vor beneficia de următoarele ajutoare:



a) în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei, de două salarii minime pe economie;

b) dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu muncă sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de trei salarii minime pe economie;

c) două salarii minime pe economie, la decesul soțului sau soției ori la decesul unei rude de gradul I, aflate în întreținerea salariatului;

d) trei salarii minime pe economie, pentru salariații aflați în incapacitate temporară de muncă, diagnosticați cu bolile grave și incurabile;

e) rambursări ale cheltuielilor pentru dispozitive medicale de corecție sau protecție, numai în cazul bolilor/invalidităților grave, în limita a trei salarii brute minime pe economie. Rambursarea se va face pe baza unui referat întocmit de medicul de medicina muncii și numai în cazul în care Casa Națională de Asigurări de Sănătate nu decontează dispozitive similare.

(2) Dacă mai mulți membri ai familiei decedatului sunt salariați ai unității, ajutorul va fi primit numai de unul din aceștia.

(3) Sumele pentru acordarea ajutoarelor materiale prevăzute la Art. 125 (1) vor fi incluse în bugetul de venituri și cheltuieli al PIETE PREST SA.

Art.126. Salariații pot beneficia de avantaje extrasalariale în natura, cum ar fi servicii de sanatate, vouchere de vacanță, tichete culturale, tichete cadou, cu condiția ca sumele respective să fie permise de legislație și prevăzute și aprobate prin bugetul anual al societății.

Art.127. (1) Societatea va asigura transportul cu mijloacele angajatorului sau va acorda legitimații de transport salariaților care nu își desfășoară activitatea într-un punct fix.

(2) Societatea va asigura fonduri necesare pentru securitatea muncii, achiziționarea de materiale de protecție și igienico-sanitare, alimentație pentru întărirea rezistenței organismului - Anexa nr. 9.

Art.128. Angajatorul are, în principal și în scopul protejării locurilor de muncă, următoarele obligații:

- de a defini obiectivele strategice ale societății și de a stabili programele, bugetele și indicatorii de performanță necesari pentru a le duce la îndeplinire;

- de a organiza și conduce activitatea curentă pe principii de competență profesională, rentabilitate, eficiență economică și profit;

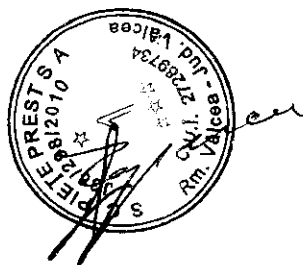
- de a decide asupra modului de exploatare, reparare și dezvoltare a instalațiilor tehnologice prin care se realizează obiectul de activitate;

- de a impune respectarea disciplinei tehnologice și a disciplinei muncii;

- de a lua măsuri operative pentru asigurarea solvabilității agentului economic și a lichidităților financiare;

- de a aplica măsuri de restructurare și reorganizare atunci când situația o impune;

- de a exercita orice alte atribuții legate de actul de conducere care sunt prevăzute de reglementările în vigoare.



CAPITOLUL XIII

DISPOZIȚII FINALE

Art.129. (1) Executarea Contractului Colectiv de Muncă este obligatorie pentru ambele părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor și prevederilor contractului colectiv de muncă atrage răspundere patrimonială, disciplinară, civilă, sau penală, după caz, a celor care se fac vinovați de aceasta.

Art.130. (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.

(2) După depunerea cererii de modificare, pe durata desfășurării negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte de muncă pentru motive neimputabile salariaților, iar reprezentanții sindicatului se obligă să nu declanșeze conflicte de muncă legate de modificările propuse prezentului contract.

(3) Negocierile cu privire la modificare vor începe într-un termen de maximum 5 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 48 de ore de la aceasta și nu vor dura mai mult de 10 zile lucrătoare.

(4) Angajatorii nu pot desface contractul individual de muncă pentru motive neimputabile salariaților, legate de modificările propuse contractului colectiv de muncă, până la încheierea unui acord în acest sens între conducerea societății și reprezentanții sindicatului, cu privire la modificările propuse.

Art.131. Modificările aduse prezentului contract produc aceleași efecte ca și acesta, de la data înregistrării lor.

Art.132. Suspendarea Contractului Colectiv de Muncă are loc în conformitate cu prevederile legii.

Art.133. (1) Contractul Colectiv de Muncă încetează prin convenția părților sau la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă nu intervine prelungirea acestuia.

(2) Cu cel puțin 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii valabilității contractului sau a negocierii clauzelor acestuia.

Art.134. (1) Interpretarea clauzelor prezentului contract se face prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează conform regulilor de drept comun.

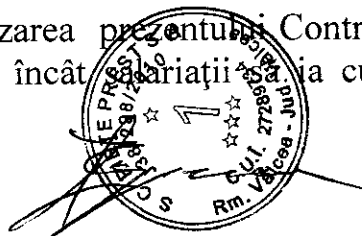
Art.135. (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării sau încetării Contractului Colectiv de Muncă, părțile convin să apeleze la comisia paritară.

(2) Componenta, organizarea și funcționarea comisiei paritare se stabilesc prin Regulament de organizare și funcționare al comisiei paritare care se anexează prezentului contract (Anexa nr. 5).

(3) Dacă în urma procedurii prevăzute la alin. 1 nu se ajunge la un consens, atunci partea interesată poate sesiza instanța de judecată competentă, potrivit prevederilor legii.

(4) Adoptarea unei hotărâri de către comisia paritară, luată cu respectarea Regulamentului de organizare și funcționare a comisiei paritare, împiedică sesizarea instanței.

Art.136. Angajatorul va asigura multiplicarea și difuzarea prezentului Contract Colectiv de Muncă la toate compartimentele societății astfel încât salariații să aibă cunoștință de conținutul acestuia.



Art.137. Împuterniciții angajatorului, precum și cei ai Sindicatului vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate prevederile prezentului contract.

Art.138. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot fi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

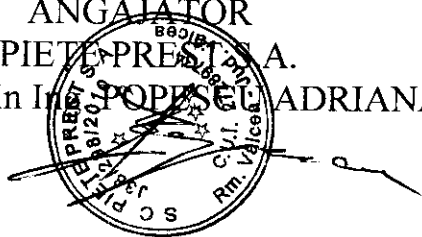
(2) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin prezentul Contract Colectiv de Muncă. .

(3) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă, intervin reglementări legale mai favorabile obligatorii pentru angajator, acestea vor face parte de drept din contract.

(4) Părțile se obligă ca în perioada de aplicare a prezentului Contract Colectiv de Muncă să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor salariaților.

(5) Părțile convin să se consulte și/sau să negocieze orice modificări ce privesc relațiile de muncă.

ANGAJATOR
PIEȚE PREST S.A.
prin Înc. POPESCU ADRIANA



SINDICATUL PIEȚE PREST 2017
REPREZENTANT SINDICAT,
GIGIRTU MADALIN

