

|                |                |                            |  |
|----------------|----------------|----------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | CONTRACT COLECTIV DE MUNCA | ADMINISTRAȚIA<br>DOMENIULUI<br>PUBLIC SATU<br>MARE |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                            |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                            |  |

# CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

**2022**

**2023**

|                |                |                            |  |
|----------------|----------------|----------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | CONTRACT COLECTIV DE MUNCA | ADMINISTRAȚIA<br>DOMENIULUI<br>PUBLIC SATU<br>MARE |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                            |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                            |  |

## Titlul 1. Dispozitii generale

### Art.1 Partile contractante: Unitatea si Salariatii

#### (1) **UNITATEA:**

**Administratia Domeniului Public Satu Mare**, cu sediul in Satu Mare, str. M. Deportati nr. 25 reprezentata prin director general cj. Bozai Voda Cristian în calitate de, **ANGAJATOR**, denumita in continuare in prezentul contract **Angajator**,

si

(2) **SALARIATII:** Administratiei Domeniului Public Satu Mare, in calitate, personal contractual, reprezentati de Sindicatul Salariatilor din Administratia Domeniului Public Satu Mare inregistrat la Judecatoria Satu Mare, cu sentinta civila nr. 6, dosar 7/S/206 pronuntata in sedinta publica din 05.04.2006, reprezentativ la nivelul unității, certificat de către Inspectoratul Teritorial de Muncă Satu Mare, respectiv investit prin sentința civilă nr. 5046/2011 de către Judecătoria Satu Mare care a constatat întrunirea cumulativă a prevederilor art. 51 pct. C din Legea 62/2011, prin presedinte Tura Adrian,

au convenit incheierea prezentului contract colectiv de munca.

### Art.2 Temeiul legal

Prezentul contract colectiv de munca, incheiat cu respectarea dispozitiilor legale, constituie legea partilor si se incheie avand la baza:

- (1) **Codul muncii** republicat, cu modificarile si completarile ulterioare;
- (2) **Legea 62/2011 privind dialogul social**, actualizata, publicată în Monitorul Oficial partea I nr. 625/ 31.08.2012, cu modificarile si completarile ulterioare;
- (3) **Legea nr. 319 din 14 iulie 2006** - a securitatii si sanatatii in munca impreuna cu **Hotararea Guvernului nr. 1425/ 30.10.2006** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor **Legii securitatii si sanatatii in munca nr. 319/2006**;
- (4) **Proces-verbal nr. 2295/ 08.03.2022**, incheiat in cadrul sedintei din data de 08.03.2022 prin care s-a negociat prezentul contract colectiv de munca
- (5) **Hotararea de Guvern**, pentru stabilirea salariului de baza minim brut pe tara garantat in plata;

|                |                |                                   |  |
|----------------|----------------|-----------------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | <b>CONTRACT COLECTIV DE MUNCA</b> | <b>ADMINISTRAȚIA<br/>DOMENIULUI<br/>PUBLIC SATU<br/>MARE</b> |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                                   |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                                   |  |

**(6) Legea nr. 153/ 2017-** privind salarizarea personalului platit din fonduri publice;

**(6) Legislația muncii in materie, in vigoare.**

**(7) Codul fiscal**

### **Art.3 Fundamentare. Scop**

**(1)** Prezentul contract colectiv de munca se fundamenteaza pe principiile bunecredinte si ale respectului reciproc, in virtutea carora fiecare parte se obliga sa acorde toata atentia intereselor celeilalte parti. Prin incheierea prezentului contract colectiv de munca, partile semnatare isi manifesta si disponibilitatea pentru promovarea unor relatii de munca echitabile, de natura sa asigure protectia sociala a Salariatilor, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de munca ori evitarea declansarii grevelor.

**(2)** Prezentul contract colectiv de munca are ca scop garantarea drepturilor si obligatiilor angajaților din cadrul ADP Satu Mare in conformitate cu legislatia muncii, cu privire la:

- a) incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractului colectiv de munca;
- b) conditiile de munca, protectia muncii si a sanatatii Salariatilor in procesul activitatii lor si in legatura cu aceasta;
- c) timpul de munca si timpul de odihna, salarizarea, drepturile sociale si protectia sociala;
- d) pregatirea si perfectionarea pregatirii Salariatilor si cariera lor profesionala;
- e) alte drepturi si obligatii care decurg din normele legale si din relatiile de munca.

### **Art.4 Definitii**

- **Angajator** – ADP SATU MARE, care angajeaza Salariati prin contract individual de munca, in baza legii si a prezentului contract colectiv de munca, in vederea ducerii la indeplinire a obiectului sau de activitate;
- **Salariat** – (aici si lucrator)- persoana care presteaza munca in folosul Angajatorului, in conformitate cu clasificaria ocupatiilor din Romania, in baza unui contract individual de munca, in conditiile Angajatorului;

### **Art.5 Descrierea obiectului contractului**

Obiectul prezentului contract il constituie stabilirea drepturilor si obligatiilor Angajatorului si ale Salariatilor, cu privire la organizarea si prestarea muncii specifice activitatii lor, ce au fost stabilite pe baza de negociere, conform procesului - verbal prevazut la art.2 al.(4).

|                |                |                            |  |
|----------------|----------------|----------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | CONTRACT COLECTIV DE MUNCA | ADMINISTRAȚIA<br>DOMENIULUI<br>PUBLIC SATU<br>MARE |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                            |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                            |  |

## Art.6 Aplicare, durata, modificare, suspendare si incetare

- (1) In **aplicarea** prezentului contract, se vor avea in vedere urmatoarele principii:
- a) drepturile cuprinse in cadrul sau nu vor putea constitui un pretext pentru reducerea altor drepturi individuale sau colective stabilite si recunoscute anterior, decat daca legea dispune altfel;
  - b) in cazul in care, prin reglementari legale ori prin contracte incheiate intre parti s-au prevazut drepturi mai mari pentru beneficiarii prezentului contract, se vor aplica prevederile si respectiv clauzele convenite de parti, daca nu contravin legii;
  - c) in situatiile in care, in privinta drepturilor ce decurg din prezentul contract, intervin reglementari legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din prezentul contract.
- (2) Drepturile si obligatiile concrete ale partilor, raporturile la conditiile specifice de munca, vor fi stabilite conform prevederilor legii si ale prezentului contract si vor face obiectul contractelor individuale de munca.
- (3) Prezentul contract colectiv de munca **se incheie pe perioada** APRILIE 2022- MARTIE 2023.
- (4) Partile se obliga ca, in perioada aplicarii prezentului contract colectiv de munca sa nu promoveze si sa nu sustina proiecte de acte normative a caror adoptare ar putea conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din aplicarea acestuia.
- (5) Toate **modificarile aduse prezentului contract colectiv de munca**, vor face obiectul negocierilor prealabile intre parti.
- (6) Cererile de modificare vor fi aduse la cunostinta celeilalte parti, in scris, cu cel putin 30 zile inainte de data propusa pentru inceperea negocierilor.
- (7) Partile convin ca in perioada negocierilor, atat in cazul in care se fac modificari, cat si in cazul denuntarii contractului, sa nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariatilor si sa nu declanseze greve.
- (8) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act aditional semnat de toate părțile care au încheiat contractul. Actul aditional se transmite în scris organului la care a fost înregistrat contractul colectiv de muncă si tuturor părților semnatare si produce efecte de la data înregistrării acestuia în conditiile prezentei legi sau de la o dată ulterioară, potrivit conventiei părților.
- (9) **Suspendarea contractului colectiv de munca** poate avea loc fie prin acordul părților fie în caz de forță majoră.
- (10) Prezentul contract colectiv de munca se prelungeste automat 1 an sau **inceteaza** la implinirea termenului pentru care a fost incheiat, daca partile nu convin prelungirea aplicarii acestuia, in conditiile legii;

|                |                |                            |  |
|----------------|----------------|----------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | CONTRACT COLECTIV DE MUNCA | ADMINISTRAȚIA<br>DOMENIULUI<br>PUBLIC SATU<br>MARE |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                            |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                            |  |

## Titlul 2. Contractul Individual de Munca

### 2.1. Incheierea contractului individual de munca

#### ART. 7 - Definitia legala a contractului individual de munca

Contractul individual de munca este contractul in temeiul caruia o persoana fizica, denumita salariat, se obliga sa presteze munca pentru si sub autoritatea unui angajator, persoana fizica sau juridica, in schimbul unei remuneratii denumite salariu.

#### ART. 8 – Clauze interzise

Clauzele contractului individual de munca nu pot contine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de munca.

#### ART. 9 – Durata contractului individual de munca

- (1) Contractul individual de munca se incheie pe durata nedeterminata.
- (2) Prin exceptie, contractul individual de munca se poate incheia si pe durata determinata, in conditiile expres prevazute de lege.

#### Art. 10 - Consimtamantul in forma scrisa; inregistrarea in REGES; vechimea in munca

- (1) Contractul individual de munca se incheie in baza consimtamantului partilor, in forma scrisa, in limba romana. Obligatia de incheiere a contractului individual de munca in forma scrisa revine angajatorului. Forma scrisa este obligatorie pentru incheierea valabila a contractului.
- (2) Anterior inceperii activitatii, contractul individual de munca se inregistreaza in registrul general de evidenta a salariatilor, care se transmite inspectoratului teritorial de munca.
- (3) Angajatorul este obligat ca, anterior inceperii activitatii, sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca si fisa postului atasata.
- (4) Munca prestata in temeiul unui contract individual de munca constituie vechime in munca.

#### Art. 11 - Informarea cu privire la clauzele contractului individual de munca

- (1) Anterior incheierii sau modificarii contractului individual de munca, angajatorul are obligatia de a informa persoana selectata in vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul, cu privire la clauzele esentiale pe care intentioneaza sa le inscrie in contract sau sa le modifice.

|                |                |                                   |  |
|----------------|----------------|-----------------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | <b>CONTRACT COLECTIV DE MUNCA</b> | <b>ADMINISTRAȚIA<br/>DOMENIULUI<br/>PUBLIC SATU<br/>MARE</b> |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                                   |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                                   |  |

**(2)** Obligatia de informare a persoanei selectate in vederea angajarii sau a salariatului se considera indeplinita de catre angajator la momentul semnarii contractului individual de munca sau a actului aditional, dupa caz.

**(3)** Persoana selectata in vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, va fi informata cu privire la cel putin urmatoarele elemente:

- a) identitatea partilor;
- b) locul de munca sau, in lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa munceasca in diverse locuri;
- c) sediul angajatorului;
- d) functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din Romania sau altor acte normative, precum si fisa postului, cu specificarea atributiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmeaza sa isi produca efectele;
- h) in cazul unui contract de munca pe durata determinata sau al unui contract de munca temporara, durata acestora;
- i) durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul;
- j) conditiile de acordare a preavizului de catre partile contractante si durata acestuia;
- k) salariul de baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum si periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normala a muncii, exprimata in ore/zi si ore/saptamana;
- m) indicarea contractului colectiv de munca ce reglementeaza conditiile de munca ale salariatului;
- n) durata perioadei de proba.

**(4)** Elementele din informarea prevazuta la alin. (3) trebuie sa se regaseasca si in continutul contractului individual de munca.

**(5)** Orice modificare a unuia dintre elementele prevazute la alin. (3) in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, intr-un termen de 20 de zile lucratoare de la data aparitiei modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege.

**(6)** La negocierea, incheierea sau modificarea contractului individual de munca, oricare dintre parti poate fi asistata de terti, conform propriei optiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

**(7)** Cu privire la informatiile furnizate salariatului, prealabil incheierii contractului individual de munca, intre parti poate interveni un contract de confidentialitate.

## **Art. 12 - Clauze specifice in contractul individual de munca**

**(1)** In afara clauzelor esentiale prevazute la art. 16, intre parti pot fi negociate si cuprinse in contractul individual de munca si alte clauze specifice.

|                |                |                                   |  |
|----------------|----------------|-----------------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | <b>CONTRACT COLECTIV DE MUNCA</b> | <b>ADMINISTRAȚIA<br/>DOMENIULUI<br/>PUBLIC SATU<br/>MARE</b> |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                                   |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                                   |  |

**(2)** Sunt considerate clauze specifice, fara ca enumerarea sa fie limitativa:

- a) clauza cu privire la formarea profesionala;
- b) clauza de neconcurenta;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidentialitate.

### **Art. 13 - Certificatul medical; testele de graviditate; teste medicale specifice**

**(1)** O persoana poate fi angajata in munca numai in baza unui certificat medical, care constata faptul ca cel in cauza este apt pentru prestarea acelei munci.

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

**(3)** Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisa.

### **Art. 14 - Verificarea aptitudinilor**

**(1)** Contractul individual de munca se incheie dupa verificarea prealabila a aptitudinilor profesionale si personale ale persoanei în urma concursului organizat..

**(2)** Regulamentul de angajare si promovare este aprobat prin dispoziția nr. 290/02.03.2015 a primarului municipiului Satu Mare.

### **Art. 15- Perioada de proba**

**(1)** Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la incheierea contractului individual de munca se poate stabili o perioada de proba de cel mult 90 de zile calendaristice pentru functiile de executie si de cel mult 120 de zile calendaristice pentru functiile de conducere.

**(2)** Verificarea aptitudinilor profesionale la incadrarea persoanelor cu handicap se realizeaza exclusiv prin modalitatea perioadei de proba de maximum 30 de zile calendaristice.

**(3)** Pe durata sau la sfarsitul perioadei de proba, contractul individual de munca poate inceta exclusiv printr-o notificare scrisa, fara preaviz, la initiativa oricareia dintre parti, fara a fi necesara motivarea acesteia.

**(4)** Pe durata perioadei de proba salariatul beneficiaza de toate drepturile si are toate obligatiile prevazute in legislatia muncii, in prezentul contract colectiv de munca, in regulamentul intern, precum si in contractul individual de munca.

**(5)** Pentru absolventii institutiilor de invatamant superior, primele 6 luni dupa debutul in profesie se considera perioada de stagiu. Fac exceptie acele profesii in care stagiatura este reglementata prin legi speciale. La sfarsitul perioadei de stagiu, angajatorul elibereaza obligatoriu o adeverinta, care este vizata de inspectoratul teritorial de munca in a carui raza teritoriala de competenta acesta isi are sediul.

**(6)** Pe durata executarii unui contract individual de munca nu poate fi stabilita decat o singura perioada de proba. Prin exceptie, salariatul poate fi supus la o noua perioada de proba in situatia in care acesta debuteaza la acelasi angajator intr-o noua functie

|                |                |                            |  |
|----------------|----------------|----------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | CONTRACT COLECTIV DE MUNCA | ADMINISTRAȚIA<br>DOMENIULUI<br>PUBLIC SATU<br>MARE |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                            |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                            |  |

sau profesie ori urmeaza sa presteze activitatea intr-un loc de munca cu conditii grele, vatamatoare sau periculoase. Perioada de proba constituie vechime in munca.

## 2.2. Executarea contractului individual de munca

### Art. 16 - Principalele drepturi si obligatii ale salariatului

**(1) Salariatul are**, in principal, urmatoarele **drepturi**:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
- c) dreptul la concediu de odihna anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la demnitate in munca;
- f) dreptul la securitate si sanatate in munca;
- g) dreptul la acces la formarea profesionala;
- h) dreptul la informare si consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;
- j) dreptul la protectie in caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectiva si individuala;
- l) dreptul de a participa la actiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) alte drepturi prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile.

**(2) Salariatului ii revin**, in principal, urmatoarele **obligatii**:

- a) obligatia de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;
- b) obligatia de a respecta disciplina muncii;
- c) obligatia de a respecta prevederile cuprinse in regulamentul intern, in contractul colectiv de munca aplicabil, precum si in contractul individual de munca;
- d) obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
- e) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;
- f) obligatia de a respecta secretul de serviciu;
- g) alte obligatii prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile.

### Art. 19 - Principalele drepturi si obligatii ale angajatorului

**(1) Angajatorul are**, in principal, urmatoarele **drepturi**:

- a) sa stabileasca organizarea si functionarea unitatii;
- b) sa stabileasca atributiile corespunzatoare fiecarui salariat, in conditiile legii;
- c) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
- d) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;



|                |                |                                   |  |
|----------------|----------------|-----------------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | <b>CONTRACT COLECTIV DE MUNCA</b> | <b>ADMINISTRAȚIA<br/>DOMENIULUI<br/>PUBLIC SATU<br/>MARE</b> |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                                   |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                                   |  |

- e) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern;
- f) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala, precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora.

**(2) Angajatorului ii revin**, in principal, urmatoarele **obligatii**:

- a) sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;
- c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munca aplicabil si din contractele individuale de munca;
- d) sa comunice periodic salariatilor situatia economica si financiara a unitatii, cu exceptia informatiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natura sa prejudicieze activitatea unitatii. Periodicitatea comunicarii se stabileste prin negociere in contractul colectiv de munca aplicabil;
- e) sa se consulte cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor in privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;
- f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariat, in conditiile legii;
- g) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrari prevazute de lege;
- h) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;
- i) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor.

### **2.3. Modificarea, suspendarea si incetarea contractului individual de munca**

#### **Art. 20 – Modificarea, suspendare si incetarea contractului individual de munca**

**(1) Modificarea** contractului individual de munca se poate realiza numai prin acordul partilor. Cu titlu de exceptie, modificarea unilaterala a contractului individual de munca este posibila numai in cazurile si in conditiile prevazute de Codul Muncii.

**(2) Suspendarea** contractului individual de munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti, în conditiile stabilite de Codul Muncii. Suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestarii muncii de catre salariat si a platii drepturilor de natura salariala de catre angajator.

**(3) Incetarea** contractului individual de munca se realizeaza in conditiile Codului Muncii. In cazurile in care unitatea este obligata, potrivit legii, sa acorde un **preaviz la**

|                |                |                            |  |
|----------------|----------------|----------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | CONTRACT COLECTIV DE MUNCA | ADMINISTRAȚIA<br>DOMENIULUI<br>PUBLIC SATU<br>MARE |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                            |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                            |  |

**desfacerea contractului de munca**, durata preavizului va fi de 20 de zile lucratoare pentru functiile de executie si 45 zile lucratoare pentru fucntiile de conducere. Este interzisa concedierea salariatilor pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, peum si pentru exercitarea, in conditiile legii, a dreptului la greva si a drepturilor sindicale.

**(4)** Concedierea pentru savarsirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii poate fi dispusa numai dupa **indeplinirea** de catre angajator a **cercetarii disciplinare prealabile** si in termenele stabilite de Codul Muncii.

**(5)** In cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat, acesta poate fi concediat numai dupa evaluarea prealabila. Procedura de evaluare a corespunderii profesionale este reglementata prin Regulamentul privind evaluarea profesională a personalului din cadrul ADP SATU MARE.

**(6)** In cazul in care angajatorul intentioneaza sa efectueze concedieri colective, va respecta art. 68- 74 Codul Muncii Republicat.

### Titlul 3. Timpul de muncă și timpul de odihnă

#### 3.1. Timpul de muncă

##### ART. 21 – Durata normala pentru norma intreaga

- (1)** Pentru salariatii angajati cu norma intreaga durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi si de 40 de ore pe saptamana.
- (2)** In cazul tinerilor in varsta de pana la 18 ani durata timpului de munca este de 6 ore pe zi si de 30 de ore pe saptamana.

##### ART. 22 – Repartizarea timpului de munca zilnic; programul de lucru inegal

- (1)** Repartizarea timpului de munca in cadrul saptamanii este:
  - **uniforma**, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu doua zile de repaus
  - conducerea isi rezerva dreptul, respectand limitele si procedurile impuse de legislatia in vigoare de a modifica programul de lucru in functie de nevoile de serviciu.
- (2)** Durata zilnica a timpului de munca de 12 ore va fi urmata de o perioada de repaus de 24 de ore.

|                |                |                            |  |
|----------------|----------------|----------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | CONTRACT COLECTIV DE MUNCA | ADMINISTRAȚIA<br>DOMENIULUI<br>PUBLIC SATU<br>MARE |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                            |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                            |  |

### **ART. 23 - Timpul de munca saptamanal;**

- (1)** Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare.
- (2)** Prin exceptie, durata timpului de munca, ce include si orele suplimentare, poate fi prelungita peste 48 de ore pe saptamana, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de 4 luni calendaristice, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana.

### **Art. 24 - Programul de lucru; evidenta orelor de munca**

- (1) Programul de lucru inegal** poate functiona numai daca este specificat expres in contractul individual de munca.
- (2)** Programul de munca si modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunostinta salariatilor si sunt afisate la sediul angajatorului.
- (3)** Angajatorul poate stabili **programe individualizate de munca**, cu acordul sau la solicitarea salariatului in cauza, cu respectarea art. 112 si 114 din Codul Muncii Republicat. Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca. Durata zilnica a timpului de munca este impartita in doua perioade: o perioada fixa in care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada variabila, mobila, in care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.
- (4)** Angajatorul are obligatia de a tine **evidenta orelor de munca** prestate de fiecare salariat si de a supune controlului inspectiei muncii aceasta evidenta ori de cate ori este solicitat.
- (5)** Evidenta orelor de munca se realizeaza prin intermediul unui sistem de pontaj electronic sau a condicii de prezenta, pe baza de semnatura si mentionarea expresa a orei de intrare si iesire la locul de munca.

### **Art. 25 - Munca suplimentara**

- (1)** Munca suplimentara nu poate fi efectuata fara acordul salariatului, cu exceptia cazului de forta majora sau pentru lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori inlaturarii consecintelor unui accident.
- (2)** La solicitarea angajatorului salariatii pot efectua munca suplimentara, cu respectarea prevederilor art. 114 sau 115 din Codul Muncii, dupa caz.
- (3)** Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilita potrivit prevederilor art. 114 sau 115 Codul Muncii, dupa caz, este interzisa, cu exceptia cazului de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori inlaturarii consecintelor unui accident.

|                |                |                                   |  |
|----------------|----------------|-----------------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | <b>CONTRACT COLECTIV DE MUNCA</b> | <b>ADMINISTRAȚIA<br/>DOMENIULUI<br/>PUBLIC SATU<br/>MARE</b> |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                                   |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                                   |  |

**(4)** Munca suplimentara se compenseaza prin zile libere platite in urmatoarele 60 de zile calendaristice dupa efectuarea acesteia. In aceste conditii salariatul beneficiaza de salariul corespunzator pentru orele prestate peste programul normal de lucru. In perioadele de reducere a activitatii angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere platite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate in urmatoarele 12 luni.

**(5)** Tinerii in varsta de pana la 18 ani nu pot presta munca suplimentara.

### **Art. 26 – Munca de noapte**

**(1)** Munca prestata intre orele 22,00- 06,00 este considerata munca de noapte.

**(2)** Durata normala a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depasi o medie de 8 ore pe zi, calculata pe o perioada de referinta de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul saptamanal.

**(3)** Angajatorul care, in mod frecvent, utilizeaza munca de noapte este obligat sa informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de munca.

**(4)** Salariatii de noapte beneficiaza:

- de un spor pentru munca prestata in timpul noptii de 25% din salariul de baza, daca timpul astfel lucrat reprezinta cel putin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

**(5)** Salariatii care urmeaza sa desfasoare munca de noapte sunt supusi unui examen medical gratuit inainte de inceperea activitatii si, dupa aceea, periodic. Salariatii care desfasoara munca de noapte si au probleme de sanatate recunoscute ca avand legatura cu aceasta vor fi trecuti la o munca de zi pentru care sunt apti.

**(6)** Tinerii care nu au implinit varsta de 18 ani nu pot presta munca de noapte.

**(7)** Femeile gravide, lauzele si cele care alapteaza nu pot fi obligate sa presteze munca de noapte.

### **3.2. Repausurile periodice**

#### **Art. 27 - Pauza de masa si alte pauze**

**(1)** In cazurile in care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 6 ore, salariatii au dreptul la o pauza de 5 minute la fiecare 2 ore.

**(2)** Tinerii in varsta de pana la 18 ani beneficiaza de o pauza de masa de cel putin 30 de minute, in cazul in care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 4 ore si jumătate.

**(3)** Pauzele, cu exceptia dispozitiilor contrare din prezentul contract colectiv de munca si din regulamentul intern, nu se vor include in durata zilnica normala a timpului de munca.

|                |                |                                   |  |
|----------------|----------------|-----------------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | <b>CONTRACT COLECTIV DE MUNCA</b> | <b>ADMINISTRAȚIA<br/>DOMENIULUI<br/>PUBLIC SATU<br/>MARE</b> |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                                   |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                                   |  |

### **Art. 28 – Repausul între două zile de munca sau între două schimburi**

**(1)** Salariații au dreptul între două zile de munca la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

**(2)** Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

### **Art. 29 - Repausul săptămânal**

**(1)** Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminică.

**(2)** Pentru desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile ale săptămânii în funcție de nevoile de serviciu.

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

**(4)** Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (3) au dreptul la dublul compensațiilor convenite pentru munca suplimentară.

**(5)** În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

**(6)** Salariații al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condițiile alin. (1) au dreptul la dublul compensațiilor convenite pentru munca suplimentară.

### **Art. 30 - Sărbătorile legale; alte zile libere**

**(1)** Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 24 ianuarie;
- c) Vinerea Mare (ultima vineri înainte de Paște);
- d) prima și a doua zi de Paști;
- e) 1 mai;
- f) 1 iunie;
- g) prima și a doua zi de Rusalii;
- h) Adormirea Maicii Domnului;
- i) Sfantul Andrei;
- j) 1 decembrie;
- k) prima și a doua zi de Crăciun;

|                |                |                                   |  |
|----------------|----------------|-----------------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | <b>CONTRACT COLECTIV DE MUNCA</b> | <b>ADMINISTRAȚIA<br/>DOMENIULUI<br/>PUBLIC SATU<br/>MARE</b> |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                                   |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                                   |  |

**(2)** Zile libere platite:

- a) casatoria angajatului- 5 zile;
- b) casatoria unui copil- 3 zile;
- c) nasterea unui copil- 5 zile;
- d) chemari la centrul militar- 1 zi;
- e) donari de sange- 1 zi/ donare;
- f) decesul sotului/ sotiei, ruda pana la gr. II- 3 zile;
- g) decesul unei rude (afin)- 1 zi;

**(2.1)** Aceste zile libere se pot acorda numai in perioada in care a avut loc evenimentul.

**(2.2)** Plata zilelor libere de la alin. (1) se face numai pe baza unor documente doveditoare ( copii xerox), se vor prezenta la responsabilul cu personalul.

**(2.3)** Pentru zilele libere din orele suplimentare, angajatii nu vor beneficia de indemnizatia de hrana si de sporile acordate pentru timpul de lucru.

### 3.3. Concediile

#### Art. 31 - Concediul de odihna anual

**(1)** Dreptul la concediu de odihna anual platit este garantat tuturor salariatilor.

**(2)** Dreptul la concediu de odihna anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renuntari sau limitari.

**(3)** Durata minima a concediului de odihna anual este de **21 de zile lucratoare** iar cea maxima de **25 de zile lucratoare**.

**(4)** Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste in contractul individual de munca, cu respectarea legii si prezentului contract colectiv de munca, si se acorda proportional cu **activitatea prestata intr- un an calendaristic**.

**(5)** Sarbatorile legale in care nu se lucreaza, precum si zilele libere platite stabilite prin prezentul contract colectiv de munca nu sunt incluse in durata concediului de odihna anual.

**(6)** Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an. Prin exceptie, efectuarea concediului in anul urmator este permisa numai in cazurile expres prevazute de lege sau in cazurile prevazute in prezentul contract colectiv de munca.

**(7)** Angajatorul este obligat sa acorde concediu, in urmatoarele 18 luni, tuturor salariatilor care intr- un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihna la care aveau dreptul.

**(8)** Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca.

#### Art. 32 - Concediul de odihna suplimentar, alte concedii

**(1)** Salariatii care lucreaza in conditii grele, periculoase sau vatamatoare, nevazatorii, alte persoane cu handicap si tinerii in varsta de pana la 18 ani beneficiaza de un concediu de odihna suplimentar de 3 zile lucratoare.

|                |                |                            |  |
|----------------|----------------|----------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | CONTRACT COLECTIV DE MUNCA | ADMINISTRAȚIA<br>DOMENIULUI<br>PUBLIC SATU<br>MARE |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                            |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                            |  |

**(2)** Concediile fara plata se acorda pentru rezolvarea unor situatii personale ale salariatilor. Durata maxima a concediului a concediului fără plată se va stabili cu acordul părților.

### **Art. 33 – Modul de acordare a concediului de odihna**

**(1)** Efectuarea concediului de odihna se realizeaza in baza unei **programari individuale** stabilite de angajator cu consultarea reprezentantilor salariatilor, Programarea se face **pana la sfarsitul anului calendaristic pentru anul urmator.**

**(2)** In cazul in care programarea concediilor se face fractionat, angajatorul este obligat sa stabileasca programarea astfel incat fiecare salariat sa efectueze intr-un an calendaristic cel putin 10 zile lucratoare de concediu neintrerupt.

**(3)** Salariatul este obligat sa efectueze in natura concediul de odihna in perioada in care a fost programat, cu exceptia situatiilor expres prevazute de lege sau atunci cand, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

**(4)** Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu, care nu poate fi mai mica decat salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectiva, prevazute in contractul individual de munca.

**(5)** Indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a drepturilor salariale prevazute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu.

**(6) Intreruperea concediului de odihna** se poate realiza, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

**(7)** Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihna in caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de munca. In acest caz angajatorul are obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a intreruperii concediului de odihna.

### **Art. 34 – Concediile pentru formare profesionala**

**(1)** Salariatii au dreptul sa beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesionala.

**(2)** Concediile pentru formare profesionala se pot acorda cu sau fara plata.

**(3)** Concediile fara plata pentru formare profesionala se acorda la solicitarea salariatului, pe perioada formarii profesionale pe care salariatul o urmeaza din

|                |                |                                   |  |
|----------------|----------------|-----------------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | <b>CONTRACT COLECTIV DE MUNCA</b> | <b>ADMINISTRAȚIA<br/>DOMENIULUI<br/>PUBLIC SATU<br/>MARE</b> |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                                   |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                                   |  |

iniativa sa. Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai daca absenta salariatului ar prejudicia grav desfasurarea activitatii.

**(4)** Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat in cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de absolvire a unor forme de invatamant sau pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior, cu respectarea conditiilor art. 151 (1) Codul Muncii.

**(5)** Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si este asimilata unei perioade de munca efectiva in ceea ce priveste drepturile cuvenite salariatului, altele decat salariul.

#### **Art. 35. Zile libere pentru organele executive de conducere ale sindicatului**

**(1)** Membrii alesi in organele executive de conducere ale sindicatului care lucreaza nemijlocit in cadrul ADP in calitate de angajati, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un numar de zile destinate activitatii sindicale. Astfel, se acorda 2 (doua) zile libere/ luna (16 ore lucratoare). Orele/ zilele libere acordate activitatii sindicale sunt neremunerate.

**(2)** Orele/ Zilele neutilizate pentru activitatea sindicala intr- o luna nu pot fi reportate.

**(3)** Pentru acordarea orelor/ zilelor libere, se inainteaza, spre aprobare, de catre membrul ales in organul executiv de conducere al sindicatului, o solicitare scrisa catre conducerea ADP. Solicitarea se va inainta cu minim 5 zile calendaristice anterior perioadei la care se face referire. In cerere se vor preciza: persoana care solicita orele/ zilele libere, functia detinuta in sindicat, perioada, motivul pentru care se solicita orele/ zilele libere.

**(4)** Conducerea ADP isi rezerva dreptul de a nu aproba solicitarea de acordare a zilelor libere, motivand aceasta decizie.

#### **Titlul 4. Salarizarea**

##### **Art. 36 – Definitie; egalitatea de tratament; elementele si nivelul salariului**

**(1)** Pentru munca prestata in baza contractului individual de munca fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat in bani.

**(2)** La stabilirea si la acordarea salariului este interzisa orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala.

**(3)** Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizatiile, sporurile, precum si alte adaosuri.



|                |                |                                   |  |
|----------------|----------------|-----------------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | <b>CONTRACT COLECTIV DE MUNCA</b> | <b>ADMINISTRAȚIA<br/>DOMENIULUI<br/>PUBLIC SATU<br/>MARE</b> |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                                   |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                                   |  |

**(4)** Nivelul salarial minim este stabilit prin Hotarare de Guvern.

**(5)** Salariul individual se stabileste în conformitate cu legea aplicabilă în domeniu, respectiv Legea nr. 153/ 2017 cu modificările și completările ulterioare si grila de salarizare aprobata, prin decizie, de conducerea ADP.

**(6)** Incepand cu 01.01.2018 contributiile angajatului, conform Legii 227/ 2015 privind codul fiscal modificata prin OUG nr. 79/ 2017, sunt urmatoarele:

- Impozit pe venit in procent de 10% (conform art. 64, alin. 1);
- Asigurari sociale in procent de 25% (conform art. 138, lit. a);
- Asigurari sociale de sanatate in procent de 10% (conform art. 156);

Contributiile se retin la sursa, angajatorul se obliga sa achite retinerile conform legislatiei in vigoare.

**(7)** In cazul in care programul normal de munca este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de baza minim brut orar se calculeaza prin raportarea salariului de baza minim brut pe tara la numarul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

**(8)** Pentru salariatii carora angajatorul, conform prezentului contract colectiv sau contractului individual de munca, le asigura hrana, cazare sau alte facilitati, suma in bani convenita pentru munca prestata nu poate fi mai mica decat salariul minim brut pe tara prevazut de lege.

**(9)** In scopul recuperarii capacitatii de munca si a motivarii personalului din cadrul Administratiei Domeniului Public Satu Mare, angajatorul acorda acestora **vouchere de vacanta pe suport de hartie, in valoare de 1.450lei** pentru un salariat, prin respectarea conditiilor prevazute in art. 1 alin. 2 din OUG nr. 8/ 2009 cu modificarile si competarile ulterioare. Numarul salariatilor care beneficiaza de vouchere de vacanta sunt in numar de 89 persoane. In cazul in care, pana la finalul perioadei de referinta se angajeaza personal, acestia vor beneficia de vouchere de vacanta direct proportional cu perioada lucrata in intervalul cuprins intre data de angajare si finele anului pentru care se acorda. Categoriile de personal care beneficiaza vouchere de vacanta sunt: director general, director general adjunct, sef de serviciu, de birouri, inspector de specialitate, referent, muncitor calificat, necalificat, paznic, ingrijitori, administrator.

**(10)** Se acorda salariatilor din cadrul ADP un spor pentru conditii vatamatoare si periculoase in procent de 10% din salariul de baza corespunzator timpului lucrat la locurile de munca respective, conform anexei nr. 4.

### **Art. 37 – Plata salariului**

**(1)** Salariile se platesc inaintea oricaror alte obligatii banesti ale angajatorilor.

|                |                |                                   |  |
|----------------|----------------|-----------------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | <b>CONTRACT COLECTIV DE MUNCA</b> | <b>ADMINISTRAȚIA<br/>DOMENIULUI<br/>PUBLIC SATU<br/>MARE</b> |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                                   |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                                   |  |

**(2)** Salariul se plateste in bani o data pe luna, la data stabilita in contractul individual de munca sau, in cazul in care aceasta nu este stabilita, astfel: **data de 8 a fiecarei luni.**

**(3)** Plata salariului se efectueaza prin virament bancar.

**(4)** Intarzierea nejustificata a platii salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune- interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

**(5)** Nicio retinere din salariu nu poate fi operata, in afara cazurilor si conditiilor prevazute de lege.

**(6)** Retinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decat daca datoria salariatului este scadenta, lichida si exigibila si a fost constatata ca atare printr-o hotarare judecatoreasca definitiva si irevocabila.

**(7)** Retinerile din salariu cumulate nu pot depasi in fiecare luna jumatate din salariul net.

## **Titlul 5. Sănătatea și Securitatea în Muncă**

### **Art. 38**

**(1)** Angajatorul este obligat să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților și să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

**(2)** Angajatorul asigură planificarea, organizarea și mijloacele necesare activității de prevenire și protecție în cadrul organizației.

### **Art.39– Obligațiile angajatorului**

În cadrul responsabilităților sale, angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru:

- a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
- b) informarea și instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății muncii;
- c) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.
- d) să instruiască periodic pe cheltuiala sa toți salariații în legătură cu normele în vigoare în domeniu și obligațiile ce le revin
- e) să asigure materialele necesare pentru păstrarea igienei la locul de muncă și cele de prim ajutor în caz de accidente
- f) să organizeze controlul periodic al respectării obligațiilor de către salariați
- g) evitarea riscurilor;
- h) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

|                |                |                                   |  |
|----------------|----------------|-----------------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | <b>CONTRACT COLECTIV DE MUNCA</b> | <b>ADMINISTRAȚIA<br/>DOMENIULUI<br/>PUBLIC SATU<br/>MARE</b> |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                                   |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                                   |  |

- i) combaterea riscurilor la sursă;
- j) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;
- k) adaptarea la progresul tehnic;
- l) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- m) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;
- n) adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală

#### **Art.40– Obligațiile salariatului**

Salariaților le revin în principal următoarele obligații:

- a) să presteze munca pentru care au fost angajați
- b) să nu permită accesul în unitate a persoanelor turbulente, a persoanelor în stare de ebrietate precum și altor persoane care datorită antecedentelor pot provoca neplăceri clienților
- c) să păstreze curățenia la locul de muncă
- d) să asigure o ventilare corespunzătoare a spațiului destinat clienților și a grupului sanitar
- e) să nu efectueze și să nu permită intervenții neautorizate asupra instalațiilor de orice fel (gaz, apă, energie electrică etc)
- f) să nu permită conectarea unor aparate electrice improvizate la rețeaua existentă
- g) să asigure igiena grupului sanitar și a dotărilor necesare acestuia din materialele puse la dispoziție de angajator
- h) să acorde primul ajutor în caz de accidente clienților
- i) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;
- j) să dea relațiile solicitate de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari

#### **Art. 41 – Moduri de organizare a activităților de prevenire și protecție**

Organizarea activităților de prevenire și protecție este realizată de către angajator prin desemnarea unei persoane care se va ocupa de activitățile de prevenire și protecție și prin asumarea de către angajator, în condițiile art. 9, alin. 4 din Legea 319/ 2006 privind securitatea și sănătatea muncii, a atribuțiilor pentru realizarea măsurilor prevăzute de lege;

|                |                |                                   |  |
|----------------|----------------|-----------------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | <b>CONTRACT COLECTIV DE MUNCA</b> | <b>ADMINISTRAȚIA<br/>DOMENIULUI<br/>PUBLIC SATU<br/>MARE</b> |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                                   |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                                   |  |

### ***Instruirea în domeniul sănătății și securității muncii***

#### **Art. 42 – Obligația angajatorului de a instrui salariații organizației**

**(1)** Angajatorul este obligat să efectueze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă înainte de începerea activității.

**(2)** Instruirea în domeniul sănătății și securității muncii se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care- și schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni, prin mijloacele și modalitățile prevăzute expres în prezentul Regulament, cu respectarea termenelor stabilite și a celorlalte prevederi legale.

**(3)** Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății în muncă se realizează din 6 în 6 luni, și la începerea fiecărei campanii specifice institutiei.

**(4)** În intervalul de timp care se scurge între îndeplinirea obligațiilor prealabile ale angajatorului anterior încheierii contractului individual de muncă stipulate pe larg în prezentul Regulament și încheierea în formă scrisă a contractului individual de muncă se interzice angajatorului să permită persoanei ce solicită angajarea să presteze orice fel de activități pentru și sub autoritatea acestuia, în sediul / domiciliul, la orice filială, sucursală sau punct de lucru al acestuia.

### ***Protecția maternității la locul de muncă***

#### **Art. 43 – Asigurarea igienei, protecției sănătății și securitatea muncii**

În ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă a salariatelor gravide și / sau mame, lăuze sau care alăptează, angajatorul va asigura la locul de muncă măsuri privind igiena, protecția sănătății și securitatea muncii a acestora conform prevederilor legale.

#### **Art. 44 – Informări în scris cu privire la starea fiziologică**

Salariatele gravide și / sau mamele, lăuzele sau care alăptează pentru a beneficia de aceste măsuri trebuie să informeze în scris angajatorul asupra stării lor fiziologice astfel:

- a) salariața gravidă va anunța în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate, va depune în copie Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei – document medical, completat de medic, însoțită de o cerere care conține informații referitoare la starea de maternitate și solicitarea de a i se aplica măsurile de protecție prevăzute de lege; documentul medical va conține constatarea stării fiziologice de sănătate, data prezumtivă a nașterii,

|                |                |                                   |  |
|----------------|----------------|-----------------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | <b>CONTRACT COLECTIV DE MUNCA</b> | <b>ADMINISTRAȚIA<br/>DOMENIULUI<br/>PUBLIC SATU<br/>MARE</b> |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                                   |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                                   |  |

recomandări privind capacitatea de muncă a acesteia pe timp de zi/noapte, precum și în condiții de muncă insalubre sau greu de suportat;

- b) salariața lăuză, care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie respectiv a concediului postnatal obligatoriu de 42 de zile, sau după caz a 63 de zile ale concediului de lăuzie, va solicita angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie/medicul specialist, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut;
- c) salariața care alăptează, la reluarea activității după efectuarea concediului de lăuzie, va anunța angajatorul în scris cu privire la începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie/medicul specialist în acest sens care va cuprinde și recomandări cu privire la capacitatea de muncă a acesteia;

#### **Art. 45 – Obligațiile salariațelor mame, gravide, lăuze sau care alăptează**

**(1)** Salariațele gravide și / sau mamele, lăuzele sau care alăptează au obligația de a se prezenta la medicul de familie/ medicul specialist, pentru eliberarea unui document medical care să le ateste starea, care va fi prezentat în copie angajatorului, în termen de maxim 5 zile lucrătoare de la data eliberării.

**(2)** În cazul în care salariațele nu îndeplinesc obligația și nu informează în scris angajatorul despre starea lor, acesta este exonerat de obligațiile sale prevăzute în OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, așa cum a fost modificată și completată ulterior, cu excepțiile prevăzute de aceasta.

#### **Art. 46 – Obligațiile angajatorului în cazul activităților susceptibile să prezinte un risc specific la agenți, procedee și condiții de muncă**

**(1)** Pentru toate activitățile susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la agenți, procedee și condiții de muncă, a căror listă este prevăzută în anexa nr. 1 din OUG 96/ 2003, angajatorul este obligat să evalueze anual și să întocmească rapoarte de evaluare, cu participarea medicului de medicina muncii, cu privire la natura, gradul și durata de expunere a angajatelor în unitate pentru a depista orice risc pentru sănătatea și securitatea angajatelor și orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării și pentru a stabili măsurile care trebuie luate.

**(2)** Angajatorii sunt obligați ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii raportului, să înmâneze o copie a acestuia sindicatului sau reprezentanților salariaților.

**(3)** Angajatorii vor informa în scris salariațele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi supuse la locurile lor de muncă, precum și asupra drepturilor care decurg din OUG 96/ 2003 prin informarea privind protecția maternității la locul

|                |                |                                   |  |
|----------------|----------------|-----------------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | <b>CONTRACT COLECTIV DE MUNCA</b> | <b>ADMINISTRAȚIA<br/>DOMENIULUI<br/>PUBLIC SATU<br/>MARE</b> |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                                   |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                                   |  |

de muncă în termen de cel mult 15 zile lucrătoare de la data întocmirii raportului de evaluare.

**(4)** În termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunțat în scris de către o salariată gravidă, lăuză sau care alăptează, acesta are obligația să înștiințeze medicul de medicina muncii, precum și inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază își desfășoară activitatea.

#### **Art. 47 – Alte obligații ale angajatorului**

Angajatorului îi mai revin următoarele obligații legate de protecția maternității la locul de muncă:

- a) să prevină expunerea salariatelor gravide, mame, lăuze sau care alăptează la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea, în situația în care rezultatele evaluării evidențiază astfel de riscuri;
- b) să nu constrângă salariatele să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz;
- c) să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alți angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă;
- d) să modifice locul de muncă al salariatelor gravide, mame, lăuze sau care alăptează care își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția așezat, astfel încât să li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze și amenajări pentru repaus în poziție șezândă sau, respectiv, pentru mișcare, la recomandarea medicului de medicina muncii; dacă amenajarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este din punct de vedere tehnic și/sau obiectiv posibilă sau nu poate fi cerută din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsurile necesare pentru a schimba locul de muncă al salariatei respective;
- e) să transfere la un alt loc de muncă, pe baza solicitării scrise a salariatei, cu menținerea salariului de bază brut lunar, salariatele gravide, lăuze sau care alăptează care desfășoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat;
- f) în cazul în care angajatorul asigură în cadrul unității încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare;

#### **Art. 48– Obligația angajatorului de modificare a condițiilor, orarului sau locului de muncă**

**(1)** Pentru salariatele gravide, mame, lăuze sau care alăptează care desfășoară activitate care prezintă riscuri pentru sănătate sau securitate ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării, angajatorul trebuie să modifice în mod corespunzător

|                |                |                                   |  |
|----------------|----------------|-----------------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | <b>CONTRACT COLECTIV DE MUNCA</b> | <b>ADMINISTRAȚIA<br/>DOMENIULUI<br/>PUBLIC SATU<br/>MARE</b> |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                                   |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                                   |  |

condițiile și / sau orarul de muncă ori, să repartizeze la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

**(2)** În cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească obligația de modificare a condițiilor, orarului sau locului de muncă, salariatele gravide, lăuze sau care alăptează au dreptul la concediu de risc maternal, după cum urmează:

- a) înainte de data solicitării concediului de maternitate, stabilit potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, salariatele gravide;
- b) după data revenirii din concediul postnatal obligatoriu, salariatele lăuze sau care alăptează, în cazul în care nu solicită concediul și indemnizația pentru creșterea și îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la 3 ani.

#### **Art. 49 – Dispensa pentru consultații prenatale**

Angajatorul are obligația de a acorda salariatelor gravide dispensa pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore libere plătite pe lună, pentru efectuarea consultațiilor și examenelor prenatale pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

#### **Art. 50 – Informări cu privire la conținutul OUG 96/ 2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, așa cum a fost modificată și completată ulterior**

Reprezentanții sindicali sau reprezentanții aleși ai salariaților având atribuții privind asigurarea respectării egalității de șanse între femei și bărbați, desemnați în baza Legii nr. 202/ 2002 – republicata- privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, au obligația de a organiza semestrial, în unitățile în care funcționează, informări privind prevederile OUG 96/ 2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, așa cum a fost modificată și completată ulterior.

### **Titlul 6. Formarea profesională**

#### **Art. 51**

**(1)** Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;

|                |                |                                   |  |
|----------------|----------------|-----------------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | <b>CONTRACT COLECTIV DE MUNCA</b> | <b>ADMINISTRAȚIA<br/>DOMENIULUI<br/>PUBLIC SATU<br/>MARE</b> |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                                   |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                                   |  |

- c) formare individualizată;
- d) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

- (2)** Programele adoptate vor fi aduse la cunostinta tuturor salariatilor in termen de 3 zile de la adoptare, prin afisare in interiorul unitatii, in locuri adecvate si usor accesibile pentru angajati.
- (3)** La stabilirea programelor de formare profesionala, Angajatorul si sindicatetele vor adopta masurile necesare pentru incurajarea si inlesnirea participarii femeilor la acestea.
- (4)** Modalitatea concreta de formare profesionala, drepturile si obligatiile partilor, durata formarii profesionale, precum si orice alte aspecte legate de formarea profesionala, inclusiv obligatiile contractuale ale salariatului in raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesionala, se stabilesc prin acordul partilor si fac obiectul unor acte aditionale la contractele individuale de munca.
- (5)** In cazul in care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala este initiata de Angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de catre Angajator. In aceasta situatie, pe perioada participarii la cursurile sau stagiile de formare profesionala, salariatul va beneficia, pe toata durata formarii profesionale, de toate drepturile salariale detinute precum si de vechime la acel loc de munca, aceasta perioada fiind considerata stagiul de cotizare in sistemul asigurarilor sociale de stat.

## **Titlul 7. Alte dispozitii; Dispoziții finale**

Art. 52 **(1)** Angajatorii recunosc dreptul reprezentanților salariaților de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

**(2)** Drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă sunt considerate minime, de la nivelul cărora începe negocierea contractelor colective de muncă la celelalte niveluri, cu excepția celor care sunt stabilite în quantum fix sau maxim.

**(3)** Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

**(4)** Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin contractele colective de muncă.

**(5)** Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a contractelor colective de muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestora din urmă.



|                |                |                            |  |
|----------------|----------------|----------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | CONTRACT COLECTIV DE MUNCA | ADMINISTRAȚIA<br>DOMENIULUI<br>PUBLIC SATU<br>MARE |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                            |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                            |  |

**(6)** Regulamentul intern se întocmește de către angajator împreună cu reprezentantul salariaților, conform legii.

**(7) Prevederile prezentului contract colectiv de munca se întregesc** cu dispozițiile legislației muncii în vigoare, și cu alte legislații în materie.

**(8) Prezentul contract se înregistrează** la Inspectoratul Teritorial de Muncă SATU MARE.

**(9) Prezentul contract s-a încheiat azi, 08.03.2022** în **3** exemplare originale, și intra în vigoare începând cu data de **1 aprilie 2022**

**ADMINISTRATIA DOMENIULUI PUBLIC**

**SINDICATUL SALARIATILOR DIN  
ADMINISTRATIA  
DOMENIULUI PUBLIC SATU MARE**

DIRECTOR GENERAL,  
CJ. BOZAI VODA CRISTIAN

PRESEDINTE,  
TURA ADRIAN

VIZAT, Birou JURIDIC,  
CJ. BODEA LUCIAN

## ANEXA 1

### R E G U L A M E N T

## **PRIVIND MODUL DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A COMISIEI PARITARE, ADMINISTRAȚIE - SINDICAT**

|                |                |                                   |  |
|----------------|----------------|-----------------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | <b>CONTRACT COLECTIV DE MUNCA</b> | <b>ADMINISTRAȚIA<br/>DOMENIULUI<br/>PUBLIC SATU<br/>MARE</b> |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                                   |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                                   |  |

**ART. 1** Comisia va fi alcatuită din 3 reprezentanți ai Administrației și 3 reprezentanți ai sindicatului. Membrii comisiilor vor fi comunicați nominal reciproc de fiecare parte.

**ART. 2** Persoana desemnata ca secretar al comisiei și locul exact unde se pot trimite sesizarile se comunică fiecărui salariat.

**ART. 3** Ședințele comisiei au loc la cererea uneia din părți ori de câte ori este necesar, în prezența a cel puțin 2 membri de fiecare parte.

**ART. 4** Comisia va fi prezidata de un președinte de sesiune ales prin rotație din fiecare parte.

**ART. 5** Secretariatul va fi asigurat de Administrație, prin desemnarea unei persoane cu atribuții permanente de a primi și distribui materiale către membrii comisiei paritare.

**ART. 6** Convocarea membrilor comisiei paritare se face de către președintele în exercițiu, după ce în prealabil cele doua părți s-au pus de acord asupra oportunității solutionării sesizării, datei și locului întâlnirii.

**ART. 7** Comisia examinează și tratează eventualele divergențe care intervin pe parcursul derulării CCM, referitor la toate prevederile acestuia. De asemenea, comisia paritară va reține problemele care trebuie avute în vedere la elaborarea viitorului contract colectiv.

**ART. 8** a) Comisia paritară va soluționa pe cât posibil, la prima ședință sesizarile care îi sunt adresate, încheind în acest sens un proces verbal cu precizarea punctelor de vedere ale celor doua părți, semnat de membrii comisiei.

b) În situația în care comisia paritară constată ca sesizarea este nereală, cheltuielile ocazionate de cercetare se vor recupera de la autorii reclamației.

|                |                |                            |  |
|----------------|----------------|----------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | CONTRACT COLECTIV DE MUNCA | ADMINISTRAȚIA<br>DOMENIULUI<br>PUBLIC SATU<br>MARE |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                            |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                            |  |

**ART. 9** Hotararile comisiei paritare se iau prin consens și se comunică în scris persoanei sau părții care a facut sesizarea, semnate de președintele în exercițiu al comisiei.

**ART. 10** Termenul de soluționare al sesizarilor adresate comisiei paritare este de 10 zile.

**ADMINISTRATIA DOMENIULUI PUBLIC  
ADMINISTRATIA**

DIRECTOR GENERAL,  
CJ. BOZAI VODA CRISTIAN

**SINDICATUL SALARIATILOR DIN  
DOMENIULUI PUBLIC SATU MARE**

PRESEDINTE,  
TURA ADRIAN

VIZAT,  
Birou JURIDIC  
CJ. BODEA LUCIAN

ANEXA 2

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

|                |                |                                   |  |
|----------------|----------------|-----------------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | <b>CONTRACT COLECTIV DE MUNCA</b> | <b>ADMINISTRAȚIA<br/>DOMENIULUI<br/>PUBLIC SATU<br/>MARE</b> |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                                   |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                                   |  |

Încheiat și înregistrat sub nr \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ în registrul de evidență a salariaților din cadrul Administrației Domeniului Public Satu Mare

#### **A. PĂRȚILE CONTRACTULUI**

**Angajator** - Administrația Domeniului Public Satu Mare, cu sediul în Satu Mare, str. M. Deportăți, nr.25, cod fiscal 4750196, telefon 0261-713454, reprezentată prin Bozai Vodă Cristian în calitate de director general

și

**Salariatul/salariața** -D-ul/D-na ....., domiciliat(ă) în loc....., str. ...., bl./nr..... et. ...., ap. ...., jud....., posesor al ... , seria..., nr. ...., eliberat de ....., la data de ..... CNP ....., carnet de muncă seria ..... nr. .... din data .....

Am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

#### **B. OBIECTUL CONTRACTULUI:**

.....

#### **C. DURATA CONTRACTULUI:**

- nedeterminată, salariatul(a) ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....
- determinată, de ..... luni, pe perioada cuprinsă între ..... pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post;

#### **D. LOCUL DE MUNCĂ**

Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment, etc.) .....din sediul social/punct de lucru/alt loc de muncă organizat al Administrației Domeniului Public Satu Mare.

În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:.....

#### **E. FELUL MUNCII**

Functia / meseria.....conform Clasificării Ocupațiilor din România;

#### **F. ATRIBUȚIILE POSTULUI**

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului sunt :

- Rezultate obținute : adaptarea si calitatea lucrarilor, gradul de indeplinire a sarcinilor in termenele stabilite, eficienta lucrarilor si sarcinilor realizate in contextul atingerii obiectivelor propuse
- Adaptarea la complexitatea muncii
- Asumarea responsabilitatilor
- Capacitatea relationala si disciplina muncii

#### **F1. CRITERII DE EVALUARE A ACTIVITĂȚII PROFESIONALE A SALARIATULUI :**

##### **a)Rezultate obținute**

|                |                |                                   |  |
|----------------|----------------|-----------------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | <b>CONTRACT COLECTIV DE MUNCA</b> | <b>ADMINISTRAȚIA<br/>DOMENIULUI<br/>PUBLIC SATU<br/>MARE</b> |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                                   |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                                   |  |

|   |
|---|
| 1. Capacitatea de implementare  |
| 2. Capacitatea de a rezolva eficient problemele                             |
| 3. Capacitatea de asumare a responsabilităților                             |
| 4. Capacitatea de autoperfecționare și valorificare a experienței dobândite |
| 5. Creativitate și spirit de inițiativă                                     |
| 6. Capacitatea de planificare și organizare a timpului de lucru             |
| 7. Capacitatea de a lucra independent                                       |
| 8. Capacitatea de a lucra în echipă   |
| 9. Capacitatea de gestionare eficientă a resurselor alocate                 |
| 10. Integritate morală și etică profesională                                |
| 11. Alte criterii specifice (dacă este cazul)                               |

Notarea se realizează cu calificative (note) de la 1 la 5. Calificativul final al evaluării se stabilește pe baza notei finale, nota este rezultatul mediei aritmetice a notelor acordate pentru fiecare criteriu în parte, după cum urmează:

- a) între 1,00-2,00 - nesatisfăcător;
- b) între 2,01-3,00 - satisfăcător;
- c) între 3,01-4,00 - bine;
- d) între 4,01-5,00 - foarte bine

Evaluările anuale vor influența salarizarea fiecărui angajat și au un rol esențial la promovarea salariaților pe grade și trepte profesionale.

#### **G. CONDIȚII DE MUNCĂ**

- 1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.
- 2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

#### **H. DURATA MUNCII**

- 1. O normă întregă, durata timpului de lucru fiind de.....ore/zi, .....ore/săptămână ;
  - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează .....(ore zi/ore noapte);
  - b) Programul de lucru se poate modifica în următoarele condiții .....
- 2. O fracțiune de normă ..... ore /zi .....ore / săptămână ;
  - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează.....(ore zi/ore noapte) ;
  - b) Programul de lucru se poate modifica în următoarele condiții .....
  - c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

#### **I. CONCEDIUL**

Dreptul la concediu de odihnă este garantat salariaților și nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Pe perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor convenite pentru perioada respectivă.

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare.

De asemenea beneficiază de un concediu suplimentar de .....

#### **J. SALARIU**

1. Salariul de bază lunar este de ..... lei.

|                |                |                                   |  |
|----------------|----------------|-----------------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | <b>CONTRACT COLECTIV DE MUNCA</b> | <b>ADMINISTRAȚIA<br/>DOMENIULUI<br/>PUBLIC SATU<br/>MARE</b> |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                                   |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                                   |  |

II. Alte elemente constitutive:

- sporuri .....
- indemnizații.....;
- alte adaosuri .....
- prestații suplimentare în bani :.....;
- modalitatea prestațiilor suplimentare în natură : .....

III.Orele suplimentare prestate în afara programului normal de muncă sau în zilele în care nu se lucrează, ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de munca sau Legii nr. 53/2003-Codul muncii.

IV.Data/datele la care se plătește salariul este/sunt .....

#### **K. DREPTURI SI OBLIGATII ALE PARTILOR PRIVIND SECURITATEA SI SANATATEA ÎN MUNCĂ**

1. echipament individual de protecție .....
2. echipament individual de lucru.....;
3. materiale igienico-sanitare.....;
4. alimentație de protecție.....;
5. alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în munca .....

#### **L. ALTE CLAUZE**

1. perioada de probă este de .....zile lucrătoare;
2. perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucratoare, conform Legii nr. 53/2003 cu modificările și completările ulterioare și contractului colectiv de muncă la nivel de instituție.
3. Perioada de preaviz în cazul demisiei este de .....zile lucratoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii cu modificările și completările ulterioare și a contractului colectiv de muncă la nivel de instituție.
4. În cazul în care salariatul urmează a desfășura activitatea în străinătate informațiile prevazute de art. 18 alin 1 din Legea nr. 53/2003 se vor regasi si in contractul individual de munca;

#### **M. DREPTURI ȘI OBLIGAȚII GENERALE ALE PĂRȚILOR**

1. *Salariatul are în principal următoarele drepturi:*

- Dreptul la salarizare pentru munca depusă.
- Dreptul la repaus zilnic și săptămânal
- Dreptul la concediu de odihnă anual și alte concedii
- Dreptul la egalitate de șanse și de tratament
- Dreptul de formare profesională , în condițiile actelor aditionale;
- Dreptul la informare și consultare;
- Dreptul la securitate si sanatate in munca;

2. *Salariatului îi revin în principal următoarele îndatoriri:*

- de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- de a respecta disciplina muncii;
- de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- de a respecta secretul de serviciu.

3. *Angajatorul are în principal următoarele drepturi.*

- să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.

|                |                |                                   |  |
|----------------|----------------|-----------------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | <b>CONTRACT COLECTIV DE MUNCA</b> | <b>ADMINISTRAȚIA<br/>DOMENIULUI<br/>PUBLIC SATU<br/>MARE</b> |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                                   |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                                   |  |

- sa stabilească obiectivele de performanta individuala a salariatului;

4. *Angajatorului îi revin în principal următoarele obligații.*

- să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activitatii;
- să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă la nivel de instituție și a legislației salarizării.
- să asigure permanent condiții tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de muncă.
- sa informeze salariatul asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- să elibereze la cererea salariatului copii de pe documentele care atestă calitatea de salariat.
- să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal al salariatului.

#### **N. DISPOZIȚII FINALE**

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului, înregistrat sub nr. ....../..... la Inspectoratul Teritorial de Munca a județului Satu Mare.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

**O.** Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de către instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

**Angajator: Administratia Domeniului Public**

**Salariat**

**Reprezentant legal,**

**Director general:** Bozai Voda Cristian

**Birou juridic:** Bodea Lucian

**Comp. RU:** Giorza Adriana

În urma îndeplinirii procedurii legale pe data de ..... prezentul contract înceteaza în temeiul art. .... din Codul Muncii.

**Angajator: Administratia Domeniului Public**

**Salariat**

**Reprezentant legal,**

**Director general:** Bozai Voda Cristian

**Birou juridic:** Bodea Lucian

**Comp. RU:** Giorza Adriana

|                |                |                                   |  |
|----------------|----------------|-----------------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | <b>CONTRACT COLECTIV DE MUNCA</b> | <b>ADMINISTRAȚIA<br/>DOMENIULUI<br/>PUBLIC SATU<br/>MARE</b> |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                                   |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                                   |  |

## **ACTIVITĂȚI SINDICALE CE SE POT DESFĂȘURA ÎN TIMPUL PROGRAMULUI DE LUCRU**

1. Adunarea generala a sindicatului– din 4 in 4 ani
2. Consiliul sindical– o data la 6 luni
3. Sedinte de informare

De regula, adunarea de la punctul I se vor face incepand cu ora 14.00, iar cele de la pct.3, la 14.00 și nu mai mult de 60 minute/ sedinta.

Reprezentanții sindicali care au acces la locurile de muncă în timpul programului, sunt:

- presedintele sindicatului
- vicepresedintele sindicatului
- secretarul sindicatului

În termen de 30 zile de la intrarea în vigoare a prezentului CCM, sindicatul va pune la dispozitia conducerii lista cu numele și prenumele, functia celor mentionati mai sus, precum și numarul de telefon.

**ADMINISTRATIA DOMENIULUI PUBLIC  
ADMINISTRATIA**

DIRECTOR GENERAL,  
CJ. BOZAI VODA CRISTIAN

**SINDICATUL SALARIATILOR DIN  
DOMENIULUI PUBLIC SATU MARE**

PRESEDINTE,  
TURA ADRIAN

VIZAT,  
Birou JURIDIC  
CJ. BODEA LUCIAN

### **ANEXA 4**

***CATEGORII PERSONAL CARE BENEFICIAZA DE  
SPOR CONDITII PERICULOASE SAU VATAMATOARE SI***



|                |                |                                   |  |
|----------------|----------------|-----------------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | <b>CONTRACT COLECTIV DE MUNCA</b> | <b>ADMINISTRAȚIA<br/>DOMENIULUI<br/>PUBLIC SATU<br/>MARE</b> |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                                   |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                                   |  |

**LOCURILE DE MUNCA AFERENTE**

| <i>NR.</i> | <i>FUNCTIE</i>               | <i>PROCENT SPOR<br/>CONDITII<br/>VATAMATOARE</i> | <i>DATA<br/>ACORDARE</i> | <i>DATA<br/>PRELUNGIRE</i> |
|------------|------------------------------|--|--------------------------|----------------------------|
| 1.         | DIRECTOR GENERAL             | 10%  | 01.08.2018               | 01.04.2022                 |
| 2.         | DIRECTOR ADJUNCT             | 10%  | 01.08.2018               | 01.04.2022                 |
| 3.         | SEF BIROU, SEF SERVICIU      | 10%  | 01.08.2018               | 01.04.2022                 |
| 4.         | INSPECTOR DE<br>SPECIALITATE | 10%  | 01.08.2018               | 01.04.2022                 |
| 5.         | CONSILIER JURIDIC            | 10%  | 01.08.2018               | 01.04.2022                 |
| 6.         | INSPECTOR                    | 10%  | 01.08.2018               | 01.04.2022                 |
| 7.         | REFERENT                     | 10%  | 01.08.2018               | 01.04.2022                 |
| 8.         | CASIER MAGAZINER             | 10%  | 01.08.2018               | 01.04.2022                 |
| 9.         | MUNCITOR CALIFICAT           | 10%  | 01.08.2018               | 01.04.2022                 |
| 10.        | MUNCITOR NECALIFICAT         | 10%  | 01.08.2018               | 01.04.2022                 |
| 11.        | INGRIJITOR                   | 10%  | 01.08.2018               | 01.04.2022                 |
| 12.        | PAZNIC                       | 10%  | 01.08.2018               | 01.04.2022                 |

| <i>NR.</i> | <i>LOC DE MUNCA</i>                                    |
|------------|--|
| 1.         | PIATA NR. 1  |
| 2.         | PIATA NR. 2  |
| 3.         | PIATA SOMES  |
| 4.         | PIATA AGROALIMENTARA, PRODUSE INDUSTRIALE SI VECHITURI |
| 5.         | PIATA MICRO 17   |
| 6.         | TERENURI DE JOACA aflate in administrarea ADPSM        |
| 7.         | CIMITIRUL AMATULUI                                     |
| 8.         | STADIONUL OLIMPIA                                      |
| 9.         | PARCARI aflate in administrarea ADPSM                  |

**ADMINISTRATIA DOMENIULUI PUBLIC**

**SINDICATUL SALARIATILOR  
DIN ADMINISTRATIA  
DOMENIULUI PUBLIC  
SATU MARE**

|                |                |                            |  |
|----------------|----------------|----------------------------|--|
| COD            | <b>CCM- 01</b> | CONTRACT COLECTIV DE MUNCA | ADMINISTRAȚIA<br>DOMENIULUI<br>PUBLIC SATU<br>MARE |
| Ediția/Revizia | 1/0            |                            |  |
| Data reviziei  | 08.03.2020     |                            |  |

DIRECTOR GENERAL,  
CJ. BOZAI VODA CRISTIAN

PRESEDINTE,  
TURA ADRIAN

VIZAT,  
Birou JURIDIC  
CJ. BODEA LUCIAN

*Intocmit,  
Adriana Giorza*