

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
S. C . ADMINISTRAȚIA PIEȚELOR ȘI TÂRGURILOR S.A.
BRĂILA
valabil în perioada 22.08.2024 - 22.08.2026

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

ART. 1

1.1 Părțile contractante: S.C.Administratia Pietelor si Targurilor S.A., denumită în continuare A.P.T. SA Braila, legal reprezentată prin conducerea societății Director DRAGUT MELUTA și salariații reprezentați prin Reprezentantii Salariatilor denumit în continuare RS, legal reprezentati prin Bolog Camelia, Colceag Iuliana, Gheorghe Lucia Nicoleta, recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă (C.C.M.) și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia, reafirmând principiile definite prin Legea nr. 367/2022 – legea dialogului social, modificata si completata.

1.2 Pe perioada derulării C.C.M. încheiat la nivel de unitate, părțile prin reprezentanții lor legali, răspund în fața organelor de drept pentru aplicarea lui.

1.3 Prevederile C.C.M. produc efecte pentru toți salariații, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizație sindicală.

ART. 2

2.1 C.C.M. cuprinde clauze prin care se stabilesc drepturi și obligații reciproce ale părților în promovarea unor relații de muncă echitabile de natură să asigure protecția socială a salariaților, diminuarea sau eliminarea conflictelor colective de muncă, precum și obținerea de performanțe, de eficiență economică și operațională.

2.2 Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

2.3 Prezentul contract se încheie pe o perioadă de 2 ani, având valabilitate în perioada 22.08.2024 – 22.08.2026. Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

2.4 Prezentul contract poate fi revizuit de către părți și va face obiectul unei negocieri colective între comisiile stabilite de către părțile contractante. Negocierea se va referi cel puțin la: salarii, durata timpului de lucru, programul de lucru și condițiile de muncă.

2.5 Durata negocierii colective în vederea revizuirii nu poate depăși 60 de zile. Inițiativa angajării negocierii colective în vederea revizuirii contractului colectiv de muncă aparține RS.

2.6 APT SA Braila va iniția negocierea colectivă în vederea revizuirii prin transmiterea în scris către RS a unei cereri de modificare a C.C.M..

2.7 În cazul în care APT SA Braila nu inițiază negocierea colectivă în vederea revizuirii, aceasta are loc la cererea RS în termen de 10 zile calendaristice de la comunicarea în scris a solicitării.

ART. 3

3.1 În afara revizuirii obligatorii prevăzută de art. 2.4, clauzele C.C.M. pot fi modificate pe parcursul duratei lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin în acest sens, prin încheierea de acte adiționale care vor face parte integrantă din contract.

3.2 Orice modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri între comisiile stabilite de părțile contractante.

3.3 Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți cu menționarea datei propuse pentru începerea negocierilor.

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia

REPREZANTANȚII SALARIAȚILOR

Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

3.4 Cererile de modificare vor fi depuse de reprezentanții salariaților la sediul APT SA Braila, iar cele ale APT SA Braila vor fi adresate RS. Cererile de modificare vor cuprinde obiectul modificărilor și se înregistrează la fiecare dintre părți.

3.5 Negocierile cu privire la modificări vor putea începe în maxim 10 zile lucrătoare de la data comunicării cererii.

3.6 Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, precum și în cazul revizuirii obligatorii prevăzute la art. 2.4, RS să nu declanșeze conflicte de munca, iar APT SA Braila să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților.

3.7 Actele adiționale vor fi semnate de reprezentanții legali ai părților și vor produce efecte de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă sau de la o dată ulterioară dacă părțile convin în acest sens. S.C.APT S.A.Braila are obligația de înregistrare a actelor adiționale în termen de maxim 5 zile lucrătoare.

ART. 4 C.C.M. încetează potrivit prevederilor legale în vigoare.

ART. 5

5.1 Interpretarea clauzelor prezentului contract se face prin consens, fără a încălca regulile legale de interpretare a clauzelor contractuale.

5.2 Dacă nu se realizează consensul, clauza se va interpreta și aplica în interesul salariatului, fără a încălca prevederile legale.

ART. 6

6.1 Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prezentului contract, părțile convin să instituie o comisie paritară.

6.2 Componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare se stabilesc prin regulamentul din ANEXA nr. 1 la prezentul CCM.

6.3 Hotărârile Comisiei paritare sunt obligatorii pentru ambele părți.

6.4 Adoptarea unei hotărâri de către Comisia Paritară cu privire la contestațiile individuale ale unor salariați, nu împiedică sesizarea instanței de judecată de către aceștia.

ART. 7 S.C. APT SA BRAILA și RS se obligă ca în perioada de aplicare a prezentului contract să nu propună și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din C.C.M.

**DIRECTOR,
Jr. Drăguș Meluța**

Vizat pentru legalitate
**Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia**

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

CAPITOLUL II
ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA
CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 8 Încadrarea în muncă a persoanelor în cadrul S.C. APT SA BRAILA se face în funcție de necesitățile S.C. APT SA BRAILA, în limitele stabilite prin organigramă, ținându-se seama de condițiile pieței muncii, aptitudinile, pregătirea profesională și opțiunea persoanei ce urmează a se încadra în muncă.

ART. 9

9.1 Angajarea personalului în cadrul S.C. APT SA BRAILA se face de către Directorul în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

9.2 RS vor fi informați semestrial, în scris, referitor la situația angajărilor pe locuri de muncă și pe funcții până la data de 20 a lunii următoare celei pentru care se face raportarea.

ART. 10

10.1 Acceptarea la interviul pentru angajare/promovare a unui candidat se va face numai dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- să cunoască limba română;
- să aibă vârsta minimă de 18 ani
- să aiba studiile și pregătirea necesară ocupării postului pe care urmează a fi angajat

10.2 Nu sunt acceptate la interviu/concurs persoanele care au calitatea de asociat, acționar sau administrator la firme care desfășoară activități concurențiale fata de S.C. APT SA;

ART. 11 Modul de organizare al interviurilor/concursurilor/examenelor în cadrul S.C. APT SA BRAILA este stabilit prin decizie internă emisă de directorul general al societății;

ART. 12

12.1 Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală este interzisă.

12.2 Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

12.3 Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale. Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

12.4 La angajare viitorul salariat trebuie să prezinte obligatoriu următoarele documente:

1. Fișa de aptitudine completată de medicul de medicina muncii care atestă faptul că cel în cauză este apt pentru locul de muncă respectiv, iar pentru șoferi se va solicita în plus avizul medical și psihologic pentru siguranța circulației. Solicitarea, la angajare, a testelor de gravitate este interzisă.

Fișa de aptitudine completată de medicul de medicina muncii care atestă faptul că cel în cauză este apt pentru locul de muncă respectiv este obligatorie și în următoarele situații:

- a) la reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni;
- b) în cazul trecerii în alt loc de muncă sau în altă activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;
- d) în cazul ucenicilor, practicanților, elevilor și studenților, în situația în care urmează să fie instruiți pe meserii și profesii, precum și în situația schimbării meseriei pe parcursul instruirii;
- e) periodic, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;
- f) anual, în urma prezentării la controlul medical periodic efectuat conform Legii 319/2006 a securității și sănătății în muncă și a legilor speciale în vigoare în domeniul medicinei muncii.

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

2. Adeverință de cazier judiciar, eliberată de Ministerul Administrației și Internelor din care să rezulte că nu a fost condamnat pentru fapte penale incompatibile cu activitatea pe care urmează să o desfășoare.

3. Autorizație profesională valabilă numai pentru anagajarea pe meseriile de: electrician, sudor, instalator, lacatus, zugrav etc. (toate meseriile care se autorizează și din punct de vedere al securității și sănătății în muncă).

ART. 13

13.1 În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se realizează prin încheierea unui contract individual de muncă (CIM) – ANEXA nr.2 la prezentul C.C.M., anterior începerii raporturilor de muncă.

13.2 Încheierea CIM, se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale omului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale, iar clauzele acestuia nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub sau peste nivelul prevăzut prin acte normative sau prin prezentul C.C.M..

13.3 CIM se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, anterior începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine S.C. APT SA BRAILA.

13.4 Munca prestată în temeiul unui CIM conferă salariatului vechime în muncă.

13.5 Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă, precum și din vechimea în societate. Fac excepție de la această prevedere concediile pentru formare profesională fără plată acordate în condițiile legii.

ART. 14

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

Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către S.C. APT SA BRAILA la momentul semnării contractului individual de muncă sau al actului adițional, după caz.

14.2 Persoana selectată în vederea angajării ori, salariatul, după caz va fi informat cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative precum și fișa postului/atribuțiile postului;
- e) criteriile de evaluare a activităților profesionale a salariatului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau a unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază brut, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă;
- o) Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată. Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate ori a sigiliului electronic al angajatorului, pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă rezultate la

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

Încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă, în condițiile stabilite prin regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, potrivit legii.

Persoana în cauză va confirma prin semnătură îndeplinirea obligației de informare de către S.C. APT SA BRAILA prevăzută la art. 14.2 din prezentul C.C.M..

14.3 Elementele din informare se vor regăsi și în conținutul contractului individual de muncă.

14.4 Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la art. 14.2 în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract-ANEXA nr. 3 la prezentul C.C.M., anterior producerii modificării. În mod excepțional în situații de înlocuire a posturilor vacante sau temporar vacante, precum și dacă o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în C.C.M. actele adiționale pot fi încheiate ulterior.

14.5 Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii CIM, între părți poate interveni un angajament de confidențialitate Anexa nr.4 la C.C.M..

14.6 În situația în care S.C. APT SA BRAILA nu își execută obligația de informare prevăzută la art. 14.1, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către S.C. APT SA BRAILA a obligației de informare.

14.7 La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor la art. 14.5.

ART. 15

CIM se încheie pe durată nedeterminată.

Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea CIM perioada de probă este de 60 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de 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 30 de zile calendaristice. În cazul muncitorilor necalificați, perioada de probă este de 5 zile.

Absolvenții instituțiilor de învățământ superior se încadrează, la debutul lor în profesie, în conformitate cu legislația în vigoare.

Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în C.C.M., în regulamentul intern, precum și în CIM.

Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

Pe durata executării unui CIM nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

Prin excepție, salariatul va fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează într-o nouă funcție sau profesie, ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

Neinformarea salariatului anterior încheierii sau modificării CIM cu privire la perioada de probă, duce la decăderea S.C. APT SA BRAILA din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.

Perioada de probă constituie vechime în muncă.

ART. 16

16.1 CIM se poate încheia și pe durată determinată numai în următoarele cazuri:

- înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității S.C. APT SA Braila;
- 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;
- angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării îndeplinește condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

- e) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- f) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- g) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

16.2 CIM pe durată determinată nu poate fi încheiat pe durată mai mare de 36 luni, cu excepția prevederilor art. 84(2) din Codul Muncii.

16.3 Salariatul încadrat cu CIM pe durată 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.

16.4

(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 16.1, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

(2) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de munca pe durată determinată.

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

16.5 S.C. APT SA BRAILA are obligația să informeze salariații angajați cu CIM pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu CIM pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț.

O copie a anunțului prevăzut la alin. 1 se transmite de îndată RS.

16.6

(1) Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(2) În sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

(3) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

ART. 17

17.1 S.C. APT SA BRAILA poate încadra salariați cu fracțiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parțial.

Salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil.

17.2 CIM cu timp parțial se încheie numai în formă scrisă.

17.3 Salariatul comparabil este salariatul cu normă întreagă din aceeași unitate, care are același tip de contract individual de muncă, prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial, avându-se în vedere și alte considerente, cum ar fi vechimea în munca și calificarea/aptitudinile profesionale.

Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de munca aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de munca

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel național.

17.4 CIM cu timp parțial cuprinde, în afara elementelor prevăzute la art. 14.2, următoarele:

- a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;
- b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
- c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora;

17.5 În situația în care într-un CIM cu timp parțial nu sunt precizate elementele prevăzute în art. 17.4, contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.

17.6 Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă. Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă cu timp parțial, nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

17.7 Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

ART. 18

18.1 S.C. APT SA BRAILA poate, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de modificare a CIM prin act adițional, cu acordul părților, fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.

18.2 S.C. APT SA BRAILA este obligată să informeze la timp cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiune de normă și invers. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul societății.

18.3 S.C. APT SA BRAILA asigură, în măsura în care este posibil, accesul la locuri de muncă cu fracțiune de normă la toate nivelurile.

18.4 O copie a anunțului prevăzut la art. 18.2 se transmite de îndată RS.

ART. 19

19.1 Salariații au, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru muncă depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) dreptul la protecția datelor cu caracter personal;
- o) dreptul de a munci în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

19.2 Salariații au următoarele obligații:

1. obligația de a fi prezent la locul de muncă pe toată durata programului de lucru stabilit prin contractul individual de muncă, de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

2. obligația de a respecta disciplina muncii;
3. obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în C.C.M., precum și în CIM;
4. obligația de fidelitate față de S.C. APT SA BRAILA în executarea atribuțiilor de serviciu;
5. obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate, precum și normele de prevenire și stingere a incendiilor;
6. obligația de a nu părăsi locul de muncă înainte de venirea schimbului, acolo unde este cazul;
7. obligația de a respecta și aplica normele și instrucțiunile de funcționare a echipamentelor;
8. obligația de a își perfecționa pregătirea profesională;
9. obligația de a respecta secretul de serviciu și secretul corespondenței;
10. obligația de a adopta și a manifesta o comportare civilizată în relațiile de serviciu. În relațiile cu publicul, salariații vor avea o comportare civilizată, concretizată prin ținută corespunzătoare, corectă, demnă, cuviincioasă, vor manifesta solicitudine și vor evita discuțiile neprincipiale și contradictorii.
11. obligația de a nu se prezenta la serviciu în stare de ebrietate sau sub influența băuturilor alcoolice, de a nu consuma asemenea băuturi în timpul serviciului sau de a lucra sub influența lor;
12. obligația de a nu efectua alte activități în timpul programului de lucru, în afara celor legate de realizarea sarcinilor de serviciu;
13. obligația de a păstra curățenia la locul de muncă și de a folosi corespunzător utilajele și echipamentele din dotarea unității, conform destinației acestora. În cazul în care se produc pagube din vina salariaților acestea se vor recupera în baza dispozițiilor legale;
14. obligația de a informa în scris șeful ierarhic despre situațiile în care nu poate să își îndeplinească atribuțiile de serviciu;
15. obligația de a nu face să profite o unitate concurentă de informațiile și cunoștințele acumulate cu ocazia exercitării atribuțiilor lor, în care sens vor semna un angajament de confidențialitate (ANEXA nr. 4 la prezentul C.C.M.); aceste obligații se mențin pe toată durata CIM cât și după încetarea acestuia. Salariaților le este interzis să întrebuițeze în scopuri personale, să comunice altora sau să copieze documente care le-au fost încredințate sau la care au acces.
16. obligația personalului de conducere de a nu deține funcții de conducere, cu putere decizională în firme concurente ce au același obiect de activitate cu cel al societății. În acest sens la angajare salariații vor da o declarație;
17. obligația de a respecta regulile de acces în unitate și de a nu primi persoane străine la locul de muncă, decât în conformitate cu reglementările legale în vigoare;
18. obligația de a își însuși cunoștințele necesare îndeplinirii sarcinilor de serviciu, precum și legile, regulamentele, instrucțiunile și ordinele referitoare la sarcinile de serviciu;
19. obligația de a manifesta sinceritate și onestitate față de S.C. APT SA Braila, de a îi respecte autoritatea și de a îi apăra interesele și prestigiul acesteia;
20. obligația de a își însuși și de a respecta regulile și măsurile de protecție stabilite la stările excepționale (urgență, alertă, mobilizare și război), precum și la situațiile de urgență;
21. obligația de a participa la pregătirea pentru apărare/mobilizare, protecție civilă și protecția infrastructurilor critice pentru formarea deprinderilor necesare în scopul însușirii cunoștințelor și dobândirii deprinderilor necesare pentru îndeplinirea acestor activități;
22. obligația de a participa la acțiunile de prevenire, gestionare, limitare și înlăturare a urmărilor atacului inamicului, a dezastrelor și revenirea la starea de normalitate;
23. obligația de a îndeplini toate măsurile stabilite de comisia pentru probleme de apărare, celula de urgență și comisia (centrul) de conducere și coordonare a evacuării;
24. obligația de a își anunța, prin orice mijloace, șeful locului de muncă despre imposibilitatea prezentării la lucru, în termen de cel mult 24 ore de la ivirea situației de incapacitate temporară de muncă;
25. obligația de a înștiința compartimentul Resurse Umane cu privire la orice modificare intervenită referitoare la date personale (starea civilă, studii, actul de identitate etc.) în termen de 15 zile de la producerea modificării;

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

26. obligația de a efectua anual controlul medical periodic conform Legii 319/2006 a securității și sănătății în muncă și a legilor speciale în vigoare în domeniul medicinei muncii;

19.3 S.C. APT SA BRAILA are, în principal, următoarele drepturi:

1. să stabilească organizarea și funcționarea unității;
2. să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și/sau în condițiile C.C.M.;
3. să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
4. să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
5. să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, C.C.M. și regulamentului intern.

19.4 S.C. APT SA BRAILA are următoarele obligații:

1. să informeze salariații asupra riscurilor pentru securitate și sănătate în muncă, precum și măsurile de prevenire și protecție luate la nivelul întreprinderii în general și al fiecărui post de lucru și/funcție;
2. să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din C.C.M. și din CIM;
3. să comunice semestrial salariaților situația economică și financiară a unității cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității;
4. să se consulte cu RS în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
5. să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
6. să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
7. la încetarea activității salariatului, angajatorii au obligația să îi elibereze acestuia o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, precum și un extras din registru, fără să fie necesară o cerere în acest sens;
8. să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
9. să organizeze timpul de lucru în program normal de 8 ore/zi, ture, alte forme;
10. să asigure aprovizionarea corespunzător și ritmic cu materiale, combustibil, energie electrică și alte elemente necesare desfășurării activității zilnice în condițiile cerute;
11. să asigure condițiile de securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă și PSI, paza și accesul la locurile de muncă, precum și asigurarea salariaților pentru boala, accidente și deces;
12. să stabilească și să comunice către salariați atribuțiile ce revin fiecăruia din fișa postului;
13. să asigure cadrul organizatoric, mijloacele de protecție și pregătirea pentru activitatea de protecție civilă și apărare împotriva dezastrelor;
14. să asigure condiții de respectare a normelor igienico-sanitare și să se preocupe de îmbunătățirea condițiilor de muncă;
15. să asigure condițiile materiale, financiare, organizatorice pentru pregătirea, perfecționarea și recalificarea profesională a salariaților;
16. să doteze locurile de muncă cu instrucțiuni, nomenclatoare, rechizite și imprimate;

ART. 20

20.1 CIM poate fi modificat numai prin acordul părților.

Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a CIM este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii.

Modificarea CIM se face prin act adițional (ANEXA nr. 3 la prezentul C.C.M.) și se referă la oricare dintre următoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

20.2 S.C. APT SA BRAILA poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii.

20.3 Delegarea și detașarea salariaților, se face în condițiile prevăzute de lege și cu respectarea drepturilor prevăzute în C.C.M.. Locul muncii poate fi modificat unilateral de către S.C. APT SA BRAILA prin delegarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

Pe durata delegării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în CIM. Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția S.C. APT SA BRAILA, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă. Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului.

Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia. Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare.

Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de munca, din dispoziția S.C. APT SA BRAILA, 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.

Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezenta salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de C.C.M..

Drepturile convenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea. Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile acordate de S.C. APT SA BRAILA, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

S.C. APT SA BRAILA 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.

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 către S.C. APT SA Braila.

În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile potrivit prevederilor mai sus menționate, salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul sau de munca de la S.C. APT SA BRAILA, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

ART. 21

21.1 Suspendarea CIM poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

Suspendarea CIM are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către S.C. APT SA BRAILA.

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.

21.2 CIM se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

- 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.

21.3 CIM poate fi suspendat din inițiativa salariatului, 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 intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu de acomodare;
- d) concediu paternal;
- e) concediu pentru formare profesională;
- f) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- g) participarea la grevă;

21.4 CIM poate fi suspendat din inițiativa S.C. APT SA BRAILA în următoarele situații:

- a) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- b) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauziune, 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;
- c) pe durata detașării;
- d) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

21.5 CIM poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

ART. 22

22.1 Contractul individual de munca poate înceta astfel:

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

22.2 CIM încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului, precum și în cazul dizolvării S.C. APT SA BRAILA, de la data la care S.C. APT SA BRAILA 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 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită 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;

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

- 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; Pentru situațiile prevăzute la lit. c)-i), 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 S.C. APT SA BRAILA, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

22.3 Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a CIM atrage nulitatea acestuia.

Constatarea nulității CIM produce efecte pentru viitor.

Nulitatea CIM poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia, se pot face prin acordul părților.

Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

22.4 Concedierea reprezintă încetarea CIM din inițiativa S.C. APT SA BRAILA.

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

22.5 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 sau activitate sindicală;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

22.6 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 intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata efectuării concediului de odihnă.

Prevederile de mai sus nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului S.C. APT SA BRAILA, în condițiile legii.

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

ART. 23

23.1 S.C. APT SA BRAILA 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 CIM, C.C.M. 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.

23.2 În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 23.1, S.C. APT SA BRAILA poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor din Codul Muncii, precum și a celor prevăzute la Capitolul IX – Răspunderea Disciplinară din C.C.M.. În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute în art. 24.1, S.C. APT SA BRAILA are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

23.3 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 S.C. APT SA BRAILA a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de Codul Muncii.

23.4 În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 24.1, S.C. APT SA BRAILA are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii. În situația în care S.C. APT SA BRAILA nu dispune de locuri de muncă vacante, aceasta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă constatate de medicul de medicină a muncii.

Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea S.C. APT SA Braila conform prevederilor art. 24.3 alin. 2 pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul în termenul prevăzut la art. 24.3 alin. 2, precum și după notificarea cazului către Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă conform art.23.4, S.C. APT SA BRAILA poate dispune concedierea salariatului.

23.5 Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă, stabilită prin prezentul C.C.M..

23.6 Evaluarea salariatului pentru necorespondere profesională se face de către o comisie numită de către S.C. APT SA BRAILA. Din comisie va face parte și un reprezentant al RS.

23.7 Comisia va convoca salariatul și îi va comunica acestuia în scris, cu cel puțin 5 zile înainte:

- a) data, ora exactă și locul întrunirii comisiei;
- b) modalitatea în care se va desfășura examinarea.

23.8 Examinarea va avea ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză.

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

23.10 Necoresponderea profesională poate fi susținută de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, prin examinare scrisă, orală, practică și alte probe.

23.11 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. Contestația va fi depusă la conducerea S.C. APT SA BRAILA. Contestația va fi analizată de o nouă comisie numită de către conducerea S.C. APT SA BRAILA.

23.12 Dacă salariatul nu a formulat contestația în termenul prevăzut la art. 23.11 sau dacă după formularea contestației și reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menținută, S.C. APT SA BRAILA poate emite și comunica decizia de desfacere a contractului individual de muncă al salariatului, pentru motive de necorespondere profesională. Decizia astfel emisă va conține rezultatul cercetării prealabile a salariatului în cauză.

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

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

ART. 24

24.1 Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea CIM determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive fără legătura cu persoana acestuia.

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

24.2 Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

24.3

1. În situația în care S.C. APT SA BRAILA intenționează să efectueze concedieri individuale determinate de desființarea postului ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătura cu persoana acestuia, aceasta va oferi fiecărui salariat ce urmează să fie concediat un alt post, în măsura în care S.C. APT SA BRAILA are această posibilitate, potrivit studiilor și/sau calificării profesionale a acestora.

2. În condițiile în care S.C. APT SA BRAILA va dispune concedieri individuale, determinate de desființarea postului ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia, și va oferi salariatului un post, iar acesta refuză oferta, salariatul va fi concediat.

ART. 25

25.1 În situația în care S.C. APT SA BRAILA intenționează să efectueze concedieri colective, aceasta va oferi fiecărui salariat ce urmează să fie concediat, un alt post, în măsura în care S.C. APT SA BRAILA are această posibilitate, potrivit studiilor și/sau calificării profesionale a acestora, cu menținerea salariului de bază avut.

25.2 În condițiile în care S.C. APT SA BRAILA va dispune concedieri colective, salariații concediați, cărora S.C. APT SA BRAILA le-a oferit alte posturi cu menținerea salariului de bază avut, însă aceștia le-au refuzat, vor beneficia în afara drepturilor convenite la zi, de o compensație în cuantumul unui salariu de bază de încadrare.

25.3 În condițiile în care S.C. APT SA BRAILA va dispune concedieri colective, salariații concediați, cărora S.C. APT SA BRAILA nu le poate oferi alte posturi conform art. 25.1, sau pe posturile oferite nu poate asigura păstrarea salariului de bază și salariații în cauză optează pentru concediere, vor beneficia de plăți compensatorii;

25.4. Plata compensatorie reprezintă suma neimpozabilă a carei cuantum lunar este egal cu salariul mediu net pe unitate realizat în luna anterioară disponibilizării. Salariații disponibilizați prin concedieri colective beneficiază de plăți compensatorii dacă au fost încadrați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată și au o vechime în munca la angajatorul care i-a disponibilizat de minimum 6 luni realizată în ultimele 12 luni înainte disponibilizării.

25.5 În situația în care S.C. APT SA BRAILA intenționează să efectueze schimbări din funcție, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana salariatului, aceasta are obligația de a oferi, în formă scrisă, potrivit studiilor și/sau calificării profesionale a acestora, fiecărui salariat căruia i se propune să fie schimbat din funcție, potrivit studiilor și/sau calificării profesionale a acestora, cu menținerea salariului de bază avut pe funcția ocupată în momentul schimbării funcției.

Refuzul salariatului de a accepta postul oferit nu îi dă dreptul angajatorului de a proceda la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă și nici la schimbarea din funcție.

ART. 26

Salariile compensatorii acordate în urma concedierilor individuale pentru motive care nu țin de persoana salariatului, sau concedierilor colective, se vor achita într-o singură tranșă sau în rate lunare conform acordului S.C. APT SA BRAILA-RS. În situația în care nu se realizează acordul părților, salariile compensatorii se vor achita într-o singură tranșă.

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

Pentru situația în care se efectuează concedieri colective sau concedieri ca urmare a reorganizării societății, indiferent de numărul de angajați disponibilizați, angajatorul va acorda compensații banesti în cuantum de 3 salarii medii nete pe unitate.

Foștilor salariați, aflați în perioada de plată a salariilor compensatorii în rate lunare, care se angajează în cadrul S.C. APT SA BRAILA, li se va sista plata salariilor compensatorii începând cu luna următoare angajării.

Foștii salariați care au beneficiat de plata salariilor compensatorii într-o singură tranșă, care se angajează în cadrul S.C. APT SA BRAILA, vor restitui S.C. APT SA BRAILA contravaloarea unui număr de salarii compensatorii egal cu diferența dintre numărul de salarii la care a avut dreptul la concediere și numărul de luni cât s-a aflat în situația de concediere, luna angajării fiind considerată lună de concediere. Modul de resituire a salariilor compensatorii se va stabili la angajare, de comun acord, între salariat și S.C. APT SA BRAILA.

ART. 27

27.1 În cazul în care S.C. APT SA BRAILA intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu RS cu privire cel puțin la:

- a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;
- b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

27.2 În perioada în care au loc consultări, potrivit art. 27.1, pentru a permite RS să formuleze propuneri în timp util, S.C. APT SA BRAILA are obligația să furnizeze toate informațiile relevante și să notifice, în scris, următoarele:

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

ART. 28

S.C. APT SA BRAILA are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la art. 27.2 inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o RS.

ART. 29

29.1 RS va propune S.C. APT SA BRAILA măsuri în vederea evitării concedierilor sau diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 de zile calendaristice de la data primirii notificării.

29.2 S.C. APT SA BRAILA are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor art. 29.1, în termen de 5 zile lucratoare de la primirea acestora.

29.3 În situația în care, ulterior consultărilor cu RS, potrivit prevederilor art. 27 și 28, S.C. APT SA BRAILA decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, aceasta 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.

29.4 Notificarea prevăzută la art. 29.3 trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, prevăzute la art. 27.2 precum și rezultatele consultărilor cu RS, prevăzute la art. 29.1, 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.

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

29.5 S.C. APT SA BRAILA are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la art. 29.3 RS, la aceeași dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă. RS poate transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.

29.6 La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune reducerea perioadei prevăzute la art. 29.3, fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

29.7 Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în timp util S.C. APT SA BRAILA și RS, după caz, asupra reducerii perioadei prevăzute la art.29.3, precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii.

29.8 În perioada prevăzută la art. 29.3, agenția teritorială de ocupare a forței de muncă trebuie să caute soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate și să le comunice în timp util S.C. APT SA BRAILA și RS.

29.9 La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă prevăzută la art. 29.3 ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

29.10 Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în scris S.C. APT SA BRAILA și RS, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei inițiale prevăzute la art. 29.3.

ART. 30

30.1 În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă și va beneficia de toate drepturile de încadrare avute la concediere.

30.2 În situația în care în perioada prevăzută la art. 30.1 se reiau aceleași activități, S.C. APT SA BRAILA 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.

30.3 Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării S.C. APT SA BRAILA, prevăzută la art. 30.2, pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

30.4 În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit art. 30.2 nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la art. 30.3 sau refuză locul de muncă oferit, S.C. APT SA BRAILA poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

30.5 La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

- a) evaluarea realizării obiectivelor de performanță
- b) salariații care cumulează două sau mai multe funcții în unități diferite precum și cei care cumulează pensia cu salariul;

30.6 La luarea măsurii de desfacere a CIM pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, în funcție de situațiile concrete, S.C. APT SA BRAILA împreună cu RS vor stabili de comun acord și alte criterii, în scopul asigurării protecției sociale a salariaților.

ART. 31

31.1 Persoanele concediate în temeiul art. 23.1 lit. c și d, art. 24.1 beneficiază de drept la un preaviz de 20 zile lucrătoare.

31.2 Fac excepție de la prevederile de mai sus persoanele concediate în temeiul art. 23, care se află în perioada de probă.

31.3 Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină, în mod obligatoriu:

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, numai în cazul concedierilor colective;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 23.4. În cazul în care sunt mai multe opțiuni pentru același post, departajarea se va efectua pe criterii de competență constatate prin concurs.

31.4 În situația în care în perioada de preaviz CIM este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

31.5 Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

ART. 32

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

ART. 33 În caz de conflict de muncă S.C. APT SA BRAILA nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

ART. 34

34.1 Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică S.C. APT SA BRAILA încetarea CIM, după împlinirea unui termen de preaviz. Refuzul S.C. APT SA BRAILA de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă. Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

34.2 Termenul de preaviz este de:

- a) 11 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție
- b) 20 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

34.3 Pe durata preavizului CIM continuă să își producă toate efectele.

34.4 În situația în care în perioada de preaviz CIM este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

34.5 CIM încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale sau parțiale de către S.C. APT SA BRAILA la termenul respectiv.

34.6 Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă S.C. APT SA BRAILA nu își îndeplinește obligațiile asumate prin CIM.

ART. 35

35.1 La încetarea raporturilor de muncă, persoanei în cauză i se vor restitui, în termen de 5 zile, toate documentele personale, iar aceasta va preda gestiunea și va restitui toate instrucțiunile, sculele (în stare de funcționare), echipamentele de protecție (curățate), conform inventarului personal prin care i-au fost încredințate.

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

CAPITOLUL III
CONDIȚII DE MUNCĂ, ORGANIZARE, NORMARE,
SĂNĂTATE ȘI SECURITATE ÎN MUNCĂ

ART. 36

36.1 Părțile se obligă să instituie un sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă, principiul de bază fiind omul și sănătatea sa, iar dacă acest lucru nu este posibil, să se procedeze la compensații bănești sau de altă natură convenite de comun acord.

36.2 S.C. APT SA BRAILA are obligația de a crea condiții corespunzătoare de muncă pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale și a accidentelor de muncă.

36.3 La sesizarea expresă a compartimentului de prevenire și protecție, PSI și protecție civilă sau a RS, S.C. APT SA BRAILA are obligația de a solicita efectuarea măsurării parametrilor care caracterizează condițiile de muncă și factorii de mediu. La prelevarea probelor vor participa și reprezentanții RS.

În toate cazurile în care condițiile de muncă se situează constant peste nivelul maxim de noxe admise, S.C. APT SA BRAILA are obligația de a lua măsuri pentru ameliorarea și menținerea acestora cel puțin la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în norme, măsuri ce se vor stabili împreună cu reprezentanții salariaților.

ART. 37

Organizarea activității, prin stabilirea unor structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, elaborarea de norme de muncă, fundamentate din punct de vedere tehnic, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați, sunt atribute de competență exclusivă a S.C. APT SA BRAILA.

ART. 38

38.1 S.C. APT SA BRAILA are obligația de a elabora pentru fiecare loc de muncă instrucțiuni specifice de securitate și sănătate în muncă, inclusiv greutățile care pot fi manipulate manual în funcție de situațiile concrete, precum și:

- Lista materialelor igienico-sanitare care se vor acorda și categoriile de personal care beneficiază de ele (ANEXA nr. 5 la prezentul C.C.M.);
- S.C. APT SA BRAILA are obligația de a asigura gratuit echipamentul individual de protecție (ANEXA nr. 5 la prezentul C.C.M.);
- S.C. APT SA BRAILA are obligația să asigure condițiile de muncă, conform legislației legale în vigoare.
- S.C. APT SA BRAILA va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la securitatea și sănătatea în muncă.
- S.C. APT SA BRAILA va pune la dispoziția personalului instrucțiunile și documentația de securitate și sănătate în muncă, PSI și protecție civilă în baza cărora salariații sunt obligați să-și desfășoare activitatea, precum și verificarea modului de însușire al acestora.

38.2 În toate cazurile în care S.C. APT SA BRAILA impune o anumită vestimentație, contravaloarea acesteia se suportă integral de către S.C. APT SA BRAILA.

38.3 Conducătorii și personalul cu sarcini de instruire și verificare pe linia securității și sănătății în muncă, PSI și protecție civilă răspund, conform legii, în cazul în care salariații din subordine săvârșesc abateri din cauza neefectuării instruirii.

38.4 În cazul neefectuării instructajului de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă, PSI și protecție civilă de către conducătorii locului de muncă, salariatul este obligat să refuze îndeplinirea sarcinilor de serviciu, fără ca refuzul să atragă asupra sa măsuri disciplinare.

38.5 La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii și a celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și normele de securitate și sănătate în muncă PSI și protecție civilă pe care este obligat, în procesul muncii, să le cunoască și să le respecte.

DIRECTOR,

Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate

Consilier juridic,

Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Bolog Camelia

Colceag Iuliana

Gheorghe Lucia Nicoleta

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.

38.6 S.C. APT SA BRAILA va organiza la angajare și, ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. Condițiile concrete urmează să fie stabilite la nivelul S.C. APT SA BRAILA, cu consultarea RS.

38.7 În cazul în care dispoziții legale speciale prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

38.8 Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor art. 38.6. Refuzul salariatului de a se supune examenelor medicale constituie abatere disciplinară.

38.9 Examinarea medicală a salariaților la angajare și, ulterior, o dată pe an se face de către unitățile sanitare de specialitate agreate de S.C. APT SA BRAILA și acreditate de Ministerul Sănătății.

38.10 La cererea uneia dintre părți (salariat/S.C. APT SA BRAILA), medicii de medicina muncii și inspectorii de prevenire și protecție vor fi consultați la modificarea duratei timpului de lucru și la acordarea de concedii suplimentare.

38.11 Pentru activitățile și funcțiile nou introduse este necesară informarea compartimentului prevenire și protecție de la nivelul administrației centrale a S.C. APT SA BRAILA, în vederea asigurării securității și sănătății în muncă a salariaților.

ART. 39

În vederea respectării normelor de securitate, sănătate în muncă și PSI salariații au următoarele obligații:

- să-și însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora și normele P.S.I.;
- să poarte și să utilizeze corect echipamentul individual de protecție, acordat spre folosință;
- să întrețină echipamentul individual de protecție, acordat spre folosință;
- să participe la instruirea periodică în domeniul securității și sănătății în muncă și P.S.I.;
- să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de S.C. APT SA BRAILA, să nu le deterioreze, descompleteze ori să sustragă componente ale acestora;
- să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă, în cel mai scurt timp posibil, accidentele de muncă suferite de persoana proprie sau alți angajați.

ART. 40 Salariatul care nu respectă normele de securitate și sănătate în muncă și P.S.I. cerute pentru locul de muncă în care își desfășoară activitatea sau pentru activitatea pe care în mod ocazional o desfășoară, în funcție de gravitatea abaterii, va fi sancționat disciplinar.

ART. 41 În situația producerii de accidente de muncă acestea vor fi analizate și tratate potrivit prevederilor legale în vigoare.

ART. 42 S.C. APT SA BRAILA va analiza împreună cu RS și cu organele competente ori de câte ori este necesar, cauzele accidentelor de muncă și ale îmbolnăvirilor profesionale și vor adopta măsurile corespunzătoare în vederea eliminării lor.

ART. 43

43.1 Salariații de la locurile de muncă nominalizate ca fiind cu condiții nocive și de risc, vor fi examinați obligatoriu de medicul de medicină a muncii, în conformitate cu prevederile legale.

43.2 Concediile de risc maternal vor fi vizate de medicul de medicina muncii.

43.3 Certificatele medicale eliberate vor fi acceptate la plată după ce vor fi vizate de medicul de familie și medicul de medicina muncii.

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

43.4 Ziua în care șoferii sunt programați în vederea efectuării controlului medical obligatoriu pentru siguranța circulației, este considerată zi liberă plătită.

ART. 44

În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, S.C. APT SA BRAILA 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);
- c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante;
- d) dotarea locurilor de muncă cu instalații de ventilație, climatizare și frigidere în funcție de ponderea personalului, condițiile de muncă și de posibilitățile financiare ale societății.

ART. 45 La nivelul conducerii, o comisie va analiza modalitățile privind punerea în practică a prevederilor art. 44 și va stabili un program în funcție de necesități și de mijloacele financiare.

ART. 46 În situația când datorită accidentelor de muncă și când în urma cercetării efectuate acesta s-a produs din cauze neimputabile lor, iar aceștia au nevoie de proteze chirurgicale, dentare, oculare, auditive, aparate ortopedice etc, altele decât cele prevăzute de polițele de asigurare încheiate de S.C. APT SA BRAILA în favoarea salariaților, aceștia beneficiază de ajutoare bănești în cuantum de 100% din costul lor.

ART. 47 În cazul recomandării comisiei de expertiză medicală sau a medicului de medicina muncii privind schimbarea locului de muncă, S.C. APT SA BRAILA, în limita posibilităților, va asigura trecerea salariatului în alte locuri de muncă pe posturi similare sau inferioare și, după caz, recalificarea acestuia. Pentru rezolvarea acestei situații, dacă există post vacant și persoana îndeplinește condițiile de studii și vechime, nu se mai organizează concurs. În situația în care a fost anunțat concursul acesta nu se va mai organiza.

ART. 48

Art. 48.1. Pentru salariații care au suferit accidente de muncă, neimputabile lor, și boli profesionale, și care prezintă recomandări medicale privind investigații medicale, intervenții chirurgicale și/sau bilete de tratament în țară, S.C. APT SA BRAILA va suporta aceste costuri, atunci când ele nu sunt decontate de casele de asigurări de sănătate la care sunt înscrși salariații, până la recuperarea definitivă a acestora. S.C. APT SA BRAILA va deconta și cheltuielile cu transportul. La cercetarea accidentelor de muncă se constituie o comisie, conform legislației în vigoare privind sănătatea și securitatea în muncă.

Art. 48.2. S.C. APT SA BRAILA va încheia contracte de asigurare pentru accidente, boala și deces pentru toți salariații săi.

ART. 49

49.1 S.C. APT SA BRAILA va asigura, în măsura posibilităților, trecerea pe locuri de muncă corespunzătoare a celor pensionați pentru invaliditate de gradul 3.

49.2 S.C. APT SA BRAILA va asigura, în măsura posibilităților, reintegrarea în munca deținută anterior sau într-o muncă corespunzătoare pregătirii lor pe cei ce au întrerupt activitatea ca urmare a pensionării pentru invaliditate și au devenit apți de muncă.

ART. 50

50.1 Se va înființa comitet de securitate și sănătate în muncă la nivelul societății.

50.2 Comitetul de securitate și sănătate în muncă funcționează în baza regulamentului de funcționare propriu care este aprobat de conducerea societății.

50.3 Comitetul de sănătate și securitate în muncă este constituit din reprezentanții desemnați în număr egal de S.C. APT SA BRAILA, pe de o parte, și de RS, pe de altă parte. Timpul alocat acestei activități va fi considerat timp de muncă.

Formarea reprezentanților RS pe probleme de securitate și sănătate în muncă se realizează în timpul orelor de muncă și pe cheltuiala S.C. APT SA BRAILA.

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

ART. 51 Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

ART. 52 S.C. APT SA BRAILA răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă. În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă S.C. APT SA BRAILA se consultă cu RS, precum și cu Comitetul de securitate și sănătate în muncă de la nivelul societății.

ART. 53 S.C. APT SA BRAILA poate asigura toți salariații pentru risc de accidente, invaliditate și deces, în condițiile legii. Anual, în funcție de posibilitățile economico-financiare ale societății, S.C. APT SA BRAILA și RS vor decide de comun acord încheierea unor astfel de asigurări.

ART. 54 S.C. APT SA BRAILA răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, produse în punctele de lucru și sediul societății, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

CAPITOLUL IV SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SIMILARE

ART. 55

55.1 Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani convenit la încheierea contractului individual de muncă.

55.2 Salariul cuprinde: salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

55.3 Salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri se stabilesc pentru fiecare salariat în raport cu calificarea, importanța, complexitatea lucrărilor ce revin postului în care este încadrat, de pregătirea și competența profesională.

55.4 Salariile se stabilesc prin negocieri individuale, iar modificările salariale prin negocieri colective între S.C. APT SA BRAILA și RS.

55.5 Nivelul minim salarial la nivel de unitate, indiferent de funcție se stabilește la nivelul salariului minim pe economie în vigoare la momentul angajării

55.6 Se va aplica un factor de corecție tuturor salariilor în momentul majorării salariului minim pe economie, în măsura posibilităților financiare ale societății. Suma va fi egală pentru toți angajații;

ART. 56

56.1 Sporurile și indemnizațiile ce se acordă în condițiile prezentului contract sunt următoarele:

a) pentru administratorii punctelor de lucru - spor responsabil punct de lucru ce se aplică la salariul de încadrare:

- Piața Halelor, Hala Centrală: 25%
- Piața Microhală, Piața Săracă, Piața Apollo, Piața Viziru, Piața Concordia, Piața Vidin și Târgul Obor: 20%

b) sporuri de vechime:

- 5 %: între 3 și 5 ani vechime;
- 10 %: între 5 și 10 ani vechime;
- 15 %: între 10 și 15 ani vechime;
- 20 %: între 15 și 20 ani vechime;
- 25 %: peste 20 ani vechime.

pentru acordarea sporului de vechime în muncă angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior.

c) Spor zile de repaos săptămânal pentru orele lucrate în zilele libere (sâmbata și duminică – spor week-end), și în zilele de sărbători legale în cadrul timpului normal de lucru nu se referă la zilele lucrate suplimentar, în afara programului normei de lucru): 2% din salariul de bază.

d) Spor pentru orele suplimentare care nu au fost compensate corespunzător cu ore libere plătite: 100% din salariul de bază corespunzător duratei acesteia.

e) Spor pentru orele lucrate în timpul nopții: 25% din salariul de bază corespunzător orelor lucrate în timpul nopții, dacă reprezintă cel puțin 3 ore din programul normal de lucru.

f) spor pentru lucru la înălțime (pentru personalul avizat medical): 5% aplicat la salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat.

g) spor condiții speciale (curățat pompe subsol Hala Centrală și canalizări subsol Hala Centrală) 5% pentru salariații care efectuează aceste lucrări. Sporul va fi acordat pentru timpul efectiv lucrat conform bonurilor de lucru întocmite și confirmate de responsabilii punctelor de lucru

ART. 57 Adaosurile la salariul de bază:

57.1 Premiile din fondul de premiere sunt considerate adaosuri la salariu și pot fi în coeficient de maxim 5% din fondul de salarii consumat trimestrial sau anual la nivelul S.C. APT SA BRAILA. Condițiile de acordare a acestor premii sunt:

a) încadrarea în fondul de salarii prevăzut în BVC;

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

- b) încadrarea în cheltuiala planificată la 1000 lei venituri din exploatare, calculată cumulat de la începutul anului. În cazul depășirii cheltuielii la 1000 lei venituri din exploatare planificată, fondul de premiere va fi diminuat proporțional cu procentul de depășire.
- c) premii individuale stabilite de conducerea societății;
- d) anual, proporțional cu perioada efectiv lucrata, cu excepția zilelor reprezentând concediu de odihna (sunt exceptate astfel zilele absente, zilele de concediu medical, perioada de suspendare a CIM);

57.2 Condițiile de diferențiere, diminuare, amânare sau anulare pentru cele prevăzute la art. 57.1 se vor stabili de către comisia de negociere S.C. APT SA BRAILA-RS.

57.3 La finele anului, după încheierea situației economico-financiară anuală S.C. APT SA BRAILA și avizarea acesteia de către Ministerul Finanțelor, se va acorda salariaților participarea la profit, din fondul de participare, conform prevederilor legale. Se aplică aceleași condiții de acordare cu cele prevăzute la art.57.2.

57.4 Adaosurile la salariul de bază pot fi acordate de conducere în funcție de posibilitățile financiare ale societății.

57.5 Tichetele de masă se acordă, în funcție de posibilitățile financiare ale societății, în conformitate cu prevederile legale și în cuantumul stabilit de acestea și negocierea cu RS, pentru toți salariații societății. Salariații au dreptul la un număr de tichete de masă egal cu numărul de zile din lună în care sunt prezenți în societate și prestează efectiv activitate conform contractului individual de muncă. Tichetele de masă se distribuie, lunar în funcție de posibilitățile financiare ale societății, în format electronic, în prima decadă a fiecărei luni, pentru luna în curs. Majorarea valorii acestora se va face conform legislației în vigoare.

57.6 Salariatul va beneficia de o bonificație – preferențiat prin emiterea voucherelor de vacanță pe suport electronic sau prin numerar, conform legislației în vigoare, aplicabile, începând cu 01.01.2025.

ART. 58

58.1 În cazuri excepționale, când din motive tehnice sau din 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 lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția S.C. APT SA BRAILA.

58.2 În cazurile prevăzute la punctul 58.1, salariații beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situații.

58.3 În perioadele în care autovehiculele S.C. APT SA BRAILA se află în reparație din motive tehnice, șoferii vor beneficia de plata integrală a salariului de bază corespunzător locului de muncă ocupat. Excepție fac cazurile în care autovehiculele S.C. APT SA BRAILA se află în reparație din vina șoferului, situație în care acesta va beneficia de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

ART. 59

59.1 Plata salariilor se face lunar la 10 ale lunii, pentru luna anterioară, prin virament într-un cont bancar sau numerar la solicitarea salariatului cu aprobarea conducerii.

59.2 La solicitarea angajatului, cu aprobarea conducerii, pentru nevoi personale se va acorda avans din salariu.

59.2 Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale S.C. APT SA BRAILA.

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

ART. 60

60.1 În conformitate cu dispozițiile legale în vigoare, salariul este confidențial și nu poate fi comunicat decât cu acceptul salariatului sau la cererea organului de urmărire penală, sau instanței judecătorești.

Încălcarea confidențialității salariului, constituie abatere disciplinară și se sancționează conform Codului Muncii.

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate

Consilier juridic,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Bolog Camelia

Colceag Iuliana

Gheorghe Lucia Nicoleta

Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta, care este obligată să păstreze caracterul confidențial.

În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă RS, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu S.APT SA BRAILA

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

60.3 Plata salariului se dovedește prin semnarea ștatelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit. Ștatele de plată, precum și celelalte documente justificative se păstrează și se arhivează de către angajator, în aceleași condiții și termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

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

60.5 S.C. APT SA BRAILA va ține o evidență în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă și drepturile de care salariații au beneficiat și le vor elibera dovezi despre acestea.

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

CAPITOLUL V

TIMPUL DE MUNCĂ. CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

ART. 61

61.1 Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor CIM, C.C.M. și ale legislației în vigoare.

Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână. În cazurile în care durata normală a timpului de muncă se stabilește potrivit prevederilor mai sus menționate, durata timpului de muncă zilnic nu poate depăși 11 ore.

Programul zilelor de lucru și a zilelor libere se face de responsabilii punctelor de lucru, cu consultarea salariaților, în baza graficelor lunare întocmite, unde sunt prevăzute două zile libere pe săptămână.

Graficul de prezență la lucru se întocmește lunar, de fiecare responsabil al punctului de lucru, se prezintă spre avizare conducerii societății până la data de 28 a lunii în curs pentru luna următoare.

Graficele de lucru avizat se afișează la fiecare punct de lucru. Modificarea acestora se face numai cu aprobarea conducerii societății. Neprezentarea la serviciu a unui salariat nu poate determina modificarea retroactivă a graficului.

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

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

La stabilirea perioadei de referință prevăzută la alineatul precedent nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot efectua ore suplimentare. Durata timpului de muncă a tinerilor în vârstă de până la 18 ani este de 6 ore pe zi, respectiv 30 de ore pe săptămână.

61.3 La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, pot fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură, tură continuă, program fracționat; locurile de muncă la care se aplică aceste forme specifice de organizare, precum și modalitățile concrete de organizare și evidență a muncii prestate vor fi stabilite diferențiat în funcție de necesitățile reale ale S.C. APT SA BRAILA, de către S.C. APT SA BRAILA cu consultarea RS.

61.4 Salariații pot solicita, individual, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Șeful locului de muncă va analiza cererea și o va aproba în funcție de posibilități.

61.5 Programul de lucru al personalului din cadrul societății va fi stabilit de conducere având în vedere sezonul comercial, prioritățile societății și solicitările pieții.

ART. 62 În situațiile în care volumul de muncă nu justifică încadrarea pentru o normă întreagă, cu o durată a timpului de lucru de 8 ore, aceasta se poate face și pentru o fracțiune de normă (CIM cu timp parțial).

Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

ART. 63 În cadrul S.C. APT SA BRAILA, începutul și sfârșitul programului zilnic de lucru sunt stabilite de către administrația S.C. APT SA BRAILA.

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate

Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

ART. 64 Orice salariat are dreptul de a munci la S.C. APT SA BRAILA, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Durata acestor contracte individuale de muncă va fi stabilită în funcție de atribuțiile stabilite pentru fiecare post ocupat.

ART. 65

65.1 Orele prestate, la solicitarea angajatorului, peste programul normal de lucru stabilit în unitate sunt ore suplimentare.

65.2 Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor.

65.3 Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale, ale unor accidente ori ale altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta muncă suplimentară cerută de S.C. APT SA BRAILA.

ART. 66

66.1 Muncă suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile după efectuarea acesteia.

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

66.2 În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termen de 90 de zile în luna următoare, muncă suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia conform art. 56.1 lit. d.

ART. 67

67.1 Munca prestată în intervalul dintre orele 22 și 6 este considerată muncă de noapte.

67.2 Durata normală a timpului de muncă pentru salariatul în regim de noapte, nu poate depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maxim 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privind repausul săptămânal.

67.3 În cazul în care S.C. APT SA BRAILA, utilizează în mod frecvent munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

67.4 Salariații care urmează să desfășoare munca de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.

67.5 Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătura cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

67.6 Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

67.7 Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

67.8 Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

- a) salariatul care efectuează munca de noapte cel puțin 3 ore din timpul sau zilnic de lucru;
- b) salariatul care efectuează munca de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul sau lunar de lucru.

67.9 Salariații de noapte beneficiază:

- a) fie de program de lucru redus cu o ora față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;
- b) fie de un spor la salariu de 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.

ART. 68

68.1 Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.

Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

Munca în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul după altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program,

DIRECTOR,

Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate

Consilier juridic,

Bacanu Pompilia

REPREZANTANȚII SALARIAȚILOR

Bolog Camelia

Colceag Iuliana

Gheorghe Lucia Nicoleta

inclusiv program rotativ, și care poate fi de tip continu sau discontinu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă.

Salariat în schimburi reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi.

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

68.2 ZILELE DE REPAUS SĂPTĂMÂNAL

Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile.

În situația prevăzută la aliniatul precedent, salariații vor beneficia de un spor la salariu conform art. 56.1 lit. d.

68.3 ZILE DE SĂRBĂTORI LEGALE

Zilele de sărbătoare legală aprobate prin H.G, în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie – Boboteaza
- 7 ianuarie – Sfantul Ioan Botezatorul
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie – Ziua Nationala a Romaniei;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Acordarea zilelor libere se face de către S.C. APT SA BRAILA.

68.4 ZILE LIBERE STABILITE PRIN C.C.M. CONFORM CODULUI MUNCII

- 8 martie (numai pentru salariate), acordarea zilei libere de 8 martie nu întrerupe și nu prelungește concediu de odihnă, concediu medical, concediu fără plată, concediul de maternitate, concediul pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, și nu va conduce la angajare de personal suplimentar.
- acordarea unei zile libere platite în cursul anului, pentru efectuarea analizelor și/sau a investigațiilor medicale (prin solicitare scrisă a salariatului și aprobarea conducerii).
- 19 noiembrie (numai pentru salariați), Ziua Internațională a Persoanelor de Sex Masculin, conform Legii nr. 22/2016, acordată în condiții identice cu ziua de 8 martie
- Acordarea unei zile libere platite pentru fiecare salariat cu ocazia zile de naștere. În cazul în care ziua de naștere este într-o zi nelucrătoare, ziua va fi acordată în prima zi lucrătoare consecutivă acesteia.

68.5 Datorită specificului activității S.C. APT SA BRAILA, părțile convin ca în punctele de lucru unde se impune asigurarea continuității serviciului sau pentru respectarea standardelor de calitate, salariații vor lucra și în zilele prevăzute de art. 68.2 - 68.4, în funcție de programul stabilit la aceste locuri de muncă.

Orele lucrate în aceste zile peste programul normal de lucru săptămânal se vor recupera în termen de 90 zile sau, dacă nu au putut fi recuperate în acest termen, vor fi plătite în condițiile legii.

ART. 69 În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la o pauză de 15 minute, care este cuprinsă în durata zilnică normală a timpului de muncă. Această pauză nu se ia la oră fixă, ci numai când procesul de desfășurare a activității o permite.

DIRECTOR,

Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate

Consilier juridic ,

Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Bolog Camelia

Colceag Iuliana

Gheorghe Lucia Nicoleta

ART. 70

70.1 Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților și nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

- a) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare, conform Cod Munca.
- b) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în CIM, și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.
- c) 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.
- d) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.
- e) 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, S.C. APT SA Braila 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.
- f) La fracțiunea de cel puțin 10 zile a concediului de odihnă se acorda bonificatia prevazuta de art. 57.6.
- g) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.
- h) 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, S.C. APT SA BRAILA 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.
- i) Sărbătorile legale în care nu se lucrează precum și zilele libere plătite stabilite prin C.C.M. nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

70.2 Durata concediului de odihnă anual se stabilește în funcție de vechime în muncă, după cum urmează:

- până la 10 ani vechime: 23 zile lucrătoare
- peste 10 ani vechime: 30 zile lucrătoare

Salariații care au vârsta sub 18 ani au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă de 26 de zile lucrătoare (cu 3 zile mai mult decât persoanele cu până la 10 ani vechime).

70.3 Vechimea în muncă, ce se ia în considerare pentru stabilirea numărului de zile de concediu, este aceea pe care angajații o împlinesc la data de 31 decembrie a anului pentru care se acordă concediul, indiferent de tipul de normă și data la care îl vor efectua.

70.4 Salariații nou angajați în cursul anului au dreptul la o durată a concediului de odihnă stabilită proporțional cu perioada lucrată de la angajare până la sfârșitul anului respectiv, conform tranșelor de vechime în muncă stabilite la art. 70.2.

ART. 71

71.1 Programarea efectuării concediilor de odihnă este în sarcina S.C. APT SA BRAILA, cu consultarea RS, și trebuie să aibă în vedere eșalonarea anuală judicioasă care să nu necesite angajarea de personal suplimentar. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

71.2 În cazul în care soțul și soția lucrează în cadrul S.C. APT SA BRAILA, se va asigura în limita posibilităților serviciului, programarea simultană a concediilor de odihnă.

71.3 S.C. APT SA BRAILA este obligată să acorde, iar salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute în C.C.M. atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate

Consilier juridic,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Bolog Camelia

Colceag Iuliana

Gheorghe Lucia Nicoleta

ART. 72

72.1 Ordinea efectuării concediilor de odihnă, stabilită conform art. 71, va fi modificată și concediul va fi reprogramat și/sau întrerupt și efectuat până la sfârșitul anului, în următoarele cazuri:

- a) Salariatul se află în incapacitate temporară de muncă și în situațiile prevăzute la art. 78 lit. "d" și "e".
- b) Salariata solicită concediu de odihnă înaintea sau în continuarea concediului de maternitate.
- c) Salariatul este chemat să satisfacă obligații militare, altele decât serviciul militar în termen.
- d) Salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de pregătire profesională.
- e) Salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneo-climaterică, într-o anumită perioadă a anului. În acest caz perioada efectuării concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală.
- f) Din motive întemeiate care au intervenit după programare, prezența salariatului la serviciu este necesară în interesul serviciului precum și în cazul în care salariatul solicită pentru interese personale schimbarea datei plecării în concediu iar interesele serviciului o permit.

72.2 Dacă în timpul când salariații sunt în concediu de odihnă intervine una din situațiile prevăzute la art. 72.1, literele a, c, d, sau interesele unității o cer, concediul se întrerupe. Restul zilelor de concediu se vor efectua după ce au încetat situațiile respective, iar când aceasta nu este posibilă, la data stabilită prin programare, obligatoriu până la sfârșitul anului calendaristic.

72.3 În cazul în care concediul început la o anumită dată este întrerupt, indemnizația nu se restituie.

În această situație, se va proceda la regularizarea plăților în raport cu indemnizația de concediu aferentă zilelor neefectuate și cu salariul convenit pentru perioada lucrată după întreruperea concediului sau cu drepturile convenite pe această perioadă, după caz, potrivit legii. La data programată pentru efectuarea părții restante a concediului de odihnă se acordă salariatului indemnizația convenită pentru această parte.

ART. 73 S.C. APT SA BRAILA poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz S.C. APT SA BRAILA are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Timpul consumat cu deplasarea dus-întors se consideră timp lucrat și se adaugă la concediul de odihnă plătit.

Rechemarea din concediu se poate face doar de către conducerea societății.

ART. 74

74.1 Concediul se poate acorda și fracționat dacă interesele serviciului o cer sau la solicitarea celui în cauză, atunci când interesele serviciului o permit, cu condiția însă ca una dintre fracțiuni să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Concediul de odihnă va trebui să fie efectuat în totalitate până la sfârșitul anului în curs.

Excepție fac:

- concediile programate și reprogramate în luna decembrie, dar care nu vor depăși 15 ianuarie;
- concediile programate în luna decembrie, dar care nu se pot efectua până la sfârșitul anului datorită întreruperii cu concediu medical și care se vor efectua în anul următor după expirarea concediu medical.

Indemnizația de concediu de odihnă se calculează și se plătește până la 31 decembrie a anului pentru care se efectuează zilele de concediu de odihnă. În cazul în care salariații solicită decalarea efectuării concediului de odihnă din anul în curs pentru anul următor, pentru interese personale, conducerea poate aproba decalarea concediului de odihnă până la 31.03. a anului următor.

În cazul în care din motive întemeiate, intervenite după programare, salariații nu și-au efectuat integral concediul de odihnă pe anul în curs, prezența lor fiind expres solicitată în interes de

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate

Consilier juridic,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Bolog Camelia

Colceag Iuliana

Gheorghe Lucia Nicoleta

serviciu de către S.C. APT SA BRAILA, aceștia își vor efectua restul de concediu într-o perioadă de 18 luni, începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

74.2 Este interzisă întreruperea concediului de odihnă a cărui efectuare a început sau neefectuarea în totalitate a concediului, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 72.2.

ART. 75

75.1 Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, compusă din salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în C.C.M..

75.2 Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la art. 75.1 din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

75.3 La solicitarea salariatului, indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către S.C. APT SA BRAILA cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

ART. 76 Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării CIM.

ART. 77

77.1 În cazul în care CIM încetează după ce salariatul a efectuat concediul de odihnă, acesta va fi obligat să suporte contravaloarea indemnizației de concediu necuvenite încasate, corespunzătoare perioadei nelucrate în an.

Prevederile de mai sus nu sunt aplicabile în următoarele cazuri:

- concediere conform art. 65 din Codul Muncii;
- pensionare pentru limita de vârstă;
- pensionare anticipată;
- pensionare anticipată parțial;
- pensionare pentru invaliditate;
- deces.

77.2 Recuperarea sumelor datorate se va face prin depunere la casieria unității sau prin reținerea din ultimele drepturi salariale.

ART. 78 Salariații au dreptul la zile lucrătoare libere consecutive plătite (care nu se includ în durata concediului de odihnă) pentru evenimente deosebite în familie sau alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile
 - b) căsătoria unui copil al salariatului - 3 zile
 - c) nașterea unui copil - 10 zile la care se acorda încă 5 zile dacă tatăl copilului a urmat un curs de puericultura
 - d) decesul: soțului, soției, copilului, părinților, fraților, surorilor, socrilor sau al unei persoane aflate în întreținere și care locuiește împreună cu salariatul - 3 zile
 - e) donarea de sânge - conform prevederilor legale
 - f) concediul de îngrijitor acordat salariatului acordat conform art. 152¹ alin. 1) și 2) și art. 152² alin. 1), 2), 3) din Ordinul nr. 2172/3829/2022 care a modificat Codul Muncii - 5 zile
- Zilele libere prevăzute se acordă la data producerii evenimentului; acestea nu întrerup și nu prelungesc concediul de odihnă, concediul medical, concediul fără plată, concediul de maternitate și concediul pentru îngrijire copil până la 2 ani.

ART. 79

79.1 Pentru rezolvarea unor situații personale salariații pot beneficia de 30 zile calendaristice pe an concediu fără plată. Solicitățile de concediu fără plată vor fi adresate Directorului General și vor purta avizul șefului locului de muncă.

79.2 Concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

79.3 Salariații au dreptul la concediu fără plată pentru studii:

DIRECTOR,

Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate

Consilier juridic,

Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Bolog Camelia

Colceag Iuliana

Gheorghe Lucia Nicoleta

- a) salariații de la toate formele de învățământ superior beneficiază de un concediu fără plată de 30 zile calendaristice pe an la cerere, eșalonat în două etape sau integral, pentru fiecare an de studiu, cu prezentarea actelor doveditoare de participare la aceste examene; aceste concedii de studii se vor acorda numai pentru perioada în care se desfășoară sesiunea de examene.
- b) participanții la toate formele de master beneficiază de un concediu fără plată de 30 zile calendaristice la cerere, eșalonat în două etape sau integral, pentru fiecare semestru de studiu, cu prezentarea actelor doveditoare de participare la aceste examene; aceste concedii de studii se vor acorda numai pentru perioada în care se desfășoară sesiunea de examene.

ART. 80 La cerere salariatului i se pot acorda un număr de ore de învoire fără plată, în următoarele condiții:

- a) efectuarea unor analize, tratamente medicale;
- b) citație;
- c) alte situații când salariatul solicită și activitatea unității o permite.

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate

Consilier juridic,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Bolog Camelia

Colceag Iuliana

Gheorghe Lucia Nicoleta

CAPITOLUL VI
MĂSURI DE PROTECȚIE ȘI FACILITĂȚI ACORDATE SALARIAȚILOR

ART. 81 La cererea persoanei concediate, S.C. APT SA BRAILA are obligația să elibereze adeverințe-referințe scrise asupra perioadei de angajare și a modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu, precum și a comportamentului persoanei la locul de muncă.

ART. 82 La încetarea contractului de muncă, salariații care au fost pensionați pentru limită de vârstă, pensionați anticipat, pensionați anticipat parțial, pensionați de invaliditate vor primi o primă, o singură dată, al cărei quantum se stabilește în funcție de salariul minim brut garantat în plată la data pensionării;

Nu vor beneficia de aceste drepturi cei care la data pensionării se află în curs de cercetare disciplinară ca urmare a producerii unei pagube sau în cercetare penală. În cazul în care rezultatul cercetării penale stabilește neînceperea sau scoaterea de sub urmărire penală, precum și în cazul în care în urma cercetării disciplinare se stabilește nevinovăția salariatului în cauză, vor beneficia de aceste drepturi.

Aceste sume reprezintă ultima obligație bănească a unității față de această categorie de salariați.

ART. 83 În afara ajutoarelor prevăzute de lege, la care au dreptul, salariații vor beneficia și de următoarele ajutoare:

a) În cazul decesului salariatului un ajutor acordat familiei (unui singur membru al familiei - soțul supraviețuitor, copilul, părintele, tutorele) în quantum de două salarii minime brute garantate în plată, la data producerii evenimentului.

b) Dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, quantumul ajutorului acordat familiei va fi de trei salarii minime brute garantate în plată, la data producerii evenimentului unui singur membru al familiei.

c) un salariu minim brut garantat în plată, la data producerii evenimentului, la decesul soțului sau soției ori la decesul mamei, tatălui sau copilului.

Acordarea ajutoarelor prevăzute la punctele a, b, c se acordă în baza documentelor justificative prezentate (copia certificatului de deces; termenul de prezentare a documentelor justificative nu poate depăși 60 zile de la data eliberării), plata acestora se va face trimestrial în ultima lună a trimestrului. În cazuri excepționale, când bugetul aprobat nu permite, plata se poate face în exercițiul financiar următor.

ART. 84 La nivelul S.C. APT SA BRAILA, din fondul pentru cheltuieli sociale constituit conform prevederilor legale, vor fi suportate cheltuieli pentru:

A.

- cadouri în bani oferite copiilor minori ai salariaților cu ocazia zilei de 1 Iunie;
- cadouri în bani oferite salariaților cu ocazia sărbătorilor de Paște și Crăciun;
- cadouri în bani oferite salariaților cu ocazia zilei de 8 Martie.
- cadouri în bani oferite salariaților cu ocazia zilei de 19 Noiembrie.

S.C. APT SA BRAILA împreună cu RS vor stabili quantumul sumelor necesare pentru acordarea acestor cadouri, cu încadrarea în nivelul cheltuielilor de natură salarială aprobat prin BVC.

B.

- ajutoare pentru naștere;
- ajutoare pentru înmormântare

Conducerea societății va analiza și va aproba solicitările salariaților.

ART. 85

85.1 Salariații S.C. APT SA BRAILA care au atribuții de deplasare cu caracter permanent în aceeași localitate se vor deplasa cu mijloc auto pus la dispoziție de S.C. APT SA BRAILA. În

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

situația în care nu se poate asigura transportul acestora la și de la unitățile respective, se va deconta contravaloarea biletelor de Transport/bon combustibil, care vor fi aprobate de conducerea societății. Gestionarea se face de compartimentul economic.

85.2 Salariații S.C. APT SA BRAILA trimiși în delegație în alte localități vor beneficia de următoarele drepturi:

- a) decontarea cheltuielilor efective cu mijloace de transport în comun;
- b) decontarea cheltuielilor de cazare a unitatilor hoteliere de pana la 4 stele inclusiv în cuantum de 350 lei/noapte cu posibilitatea indexării cu 50% de către conducătorul societății, pe durata deplasării, iar în cazul în care nu există posibilitatea cazării în localitate, aceasta se va face în cea mai apropiată localitate; în cazul neprezentării documentelor de cazare se va deconta suma de 150 lei, pe noapte;
- c) indemnizația de delegare pentru fiecare zi de delegare, în cuantum de 57.5 lei/zi, inclusiv zilele nelucratoare. În cazul delegării pe mai multe zile indemnizația se acordă în procent și pentru ultima zi, dacă între ora plecării și ora sosirii sunt cel puțin 12 ore, pentru fiecare zi de delegare; În cazul în care delegarea durează o singură zi, persoana are dreptul la indemnizația de delegare dacă între ora plecării și ora sosirii sunt cel puțin 12 ore. Drepturile de deplasare se pot acorda numai în cazul deplasării efectuate la o distanță de peste 10 km în afara localității în care unitatea își are sediul sau în care angajații își au locul de muncă obișnuit, de unde aceștia nu se pot înapoia la sfârșitul zilei de lucru.
- d) Pentru salariații care se deplasează în delegații internaționale, indemnizația de delegare se va acordă prin asimilare cu prevederile Legale în vigoare, aplicabile.
- e) cu aprobare scrisă a conducerii, salariatul se va putea deplasa cu autovehiculul proprietate personală; în acest caz se vor deconta cheltuielile de carburanți la prețul zilei la liber, la un consum de 10 litri/100 km.
- f) cu aprobarea scrisă a Directorului General, salariații pot efectua deplasarea în interes de serviciu cu avionul.

85.3 În cazul delegațiilor nu se va acorda tichete de masă. Contravaloarea mesei zilnice pentru fiecare participant va reprezenta 57.5 lei/zi/persoană.

85.4 În cazul cursurilor organizate de S.C. APT SA BRAILA se acordă indemnizația de delegare și nu se acordă tichete de masă participanților la curs. Contravaloarea mesei zilnice pentru fiecare participant va reprezenta 57.50 lei/zi/persoană.

ART. 86 Salariații trimiși în delegație beneficiază de drepturile de delegare prevăzute la art. 85. În cazul în care delegarea depășește 30 de zile consecutive, în locul indemnizației de delegare se plătește o indemnizație egală cu 50% din salariul de bază zilnic. Această indemnizație se acordă proporțional cu numărul de zile ce depășește durata neîntreruptă de 30 de zile.

ART. 87

87.1 Femeile gravide, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități.

87.2 Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în delegație în alte localități, pentru o durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

ART. 88

88.1 În afara concediului plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani, salariații-mamă poate beneficia de încă un an concediu fără plată.

Pe perioada în care salariații se află în concediul prevăzut la alineatul anterior, nu se va putea desface CIM, iar pe postul sau nu vor putea fi angajate alte persoane decât cu CIM pe perioadă determinată.

88.2 Oricare dintre părinții firești, salariați S.C. APT SA BRAILA, care au în întreținere copil/copii cu dizabilitate și care se ocupă efectiv de îngrijirea copilului/copiilor cu dizabilitate (gravă sau accentuată), beneficiază, la cerere, de program de lucru redus la 4 ore. În această perioadă, drepturile salariale se acordă pentru o normă întreagă. Timpul în care au fost încadrați în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă.

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate

Consilier juridic,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Bolog Camelia

Colceag Iuliana

Gheorghe Lucia Nicoleta

În situația în care ambii părinți sunt salariați S.C. APT SA BRAILA, de prevederile acestui articol beneficiază numai unul dintre aceștia.

ART. 89

89.1 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. La solicitarea Comitetului de sănătate și securitate în muncă, S.C. APT SA BRAILA are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

89.2 S.C. APT SA BRAILA are obligația de a acorda salariatelor gravide, dispensă pentru consultații prenatale în limita a maxim 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale. Salariata în cauza este obligată să prezinte adeverință medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

89.3 La recomandarea medicului, femeile gravide vor beneficia de schimbarea locului de muncă, iar în limita posibilităților trecerea într-un post similar sau inferior.

ART. 90 Femeile au dreptul la concedii medicale prenatale și postnatale plătite, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor în condițiile legii.

ART. 91 Salariatele care au în întreținere copii de vârstă preșcolară și care nu mai beneficiază de concediu medical plătit pentru îngrijirea copiilor bolnavi, pot beneficia de 7 zile libere pe an, plătite cu salariul de bază, pentru îngrijirea copiilor internați în spital, după prezentarea actului care face dovada internării.

ART. 92

92.1 Femeile au dreptul, conform Legii nr. 202/2002 cu modificările și completările ulterioare, privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, la tratament egal cu bărbații, în situații egale sau comparabile, ca: angajarea, încadrarea pe post, promovarea, salarizarea etc.

92.2 S.C. APT SA BRAILA este obligată să asigure egalitatea de șanse și tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor în Regulamentul Intern.

92.3 Maternitatea nu constituie un motiv de discriminare pentru selecția candidatelor la angajare, promovare, salarizare etc.

92.4 S.C. APT SA BRAILA va adopta toate măsurile privind protecția maternității la locurile de muncă în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

92.5 Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportament, definite drept hărțuire sexuală, potrivit legii, S.C. APT SA BRAILA este obligată să prevadă în Regulamentul Intern sancțiuni disciplinare pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, comițând acțiuni de discriminare definite la art. 4 din Legea nr. 202/2002 cu modificările și completările ulterioare.

92.6. Reprezentantul salariaților care a înregistrat cele mai multe voturi cu ocazia alegerii reprezentanților va avea atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

ART. 93 Angajații care se consideră discriminați după criteriul de sex sau orientare sexuală sau au suferit forme de hărțuire sexuală în cadrul relațiilor de muncă au dreptul să sesizeze RS.

ART. 94 În cazul în care salariații S.C. APT SA BRAILA sunt agresați în timpul programului de lucru, rezultat al exercitării atribuțiilor de serviciu și în legătură cu atribuțiile de serviciu de către clienți sau alte persoane, S.C. APT SA BRAILA le va asigura acestora consultanță juridică.

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate

Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Bolog Camelia

Colceag Iuliana

Gheorghe Lucia Nicoleta

CAPITOLUL VII FORMAREA PROFESIONALĂ

ART. 95

95.1 Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- obținerea unei calificări profesionale;
- actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- prevenirea riscului șomajului;
- promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

95.2 Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

ART. 96 Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- participarea la cursuri organizate de către S.C. APT SA BRAILA sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- stagii de adaptare profesională la cerințele postului și al locului de muncă;
- stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- ucenicie organizată la locul de muncă;
- formare individualizată;
- alte forme de pregătire convenite între S.C. APT SA BRAILA, salariat și RS.

ART. 97

- S.C. APT SA BRAILA are obligația de a asigura salariaților, cel puțin o dată la 2 ani acces periodic la formarea profesională.
- Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin.1, se suportă de către S.C. APT SA BRAILA.

ART. 98 S.C. APT SA BRAILA elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu acordul RS până la data de 31.12 pentru anul următor sau ori de câte ori este nevoie. Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. 1 devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

RS va participa, prin împuterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității.

Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională, prin afișare în locuri adecvate în interiorul unității.

ART.99

99.1 În ceea ce privește formarea profesională, părțile convin ca în cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, S.C. APT SA BRAILA va analiza solicitarea salariatului, împreună cu RS.

99.2 S.C. APT SA BRAILA va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit aliniatului precedent, în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată, S.C. APT SA BRAILA va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

ART.100

100.1 Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională. Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

100.2 Salariații au dreptul la concediu fără plată, atunci când participă la cursuri de formare profesională - 30 de zile calendaristice/an.

100.3 Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

DIRECTOR,
Jr.Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

Societatea poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

100.4 Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată administrației cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

100.5 Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic.

ART. 101

101.1 În cazul în care S.C. APT SA BRAILA nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de S.C. APT SA BRAILA, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

În situația de mai sus, indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 150 din Codul Muncii.

Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la primul aliniat se stabilește de comun acord cu conducerea societății. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată conducerii societății în condițiile prevăzute la art. 100.3.

101.2 Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile convenite salariatului, altele decât salariul.

ART. 102

102.1 Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, fac obiectul unor acte adiționale la CIM (ANEXA nr. 6 la C.C.M.).

ART. 103

103.1 În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de S.C. APT SA BRAILA, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

103.2 În cazul în care, în condițiile prevăzute la art.103.1, participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale, astfel:

- a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă **ce nu depășește 25%** din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;
- b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă **mai mare de 25%** din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază.

ART. 104

104.1 Salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă, în vederea formării profesionale, în baza unor contracte de școlarizare în instituții de învățământ acreditate, vor fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, proportional cu perioada nelucrăta, dacă încetează CIM din inițiativa proprie înainte de împlinirea termenului calculat după cum urmează:

- atunci când valoarea cursului este de până în 2.000 lei angajatul nu poate avea inițiativă încetării raporturilor de muncă pentru o perioadă de 6 luni de la data finalizării cursurilor
- atunci când valoarea cursului depășește 2.000 lei angajatul nu poate avea inițiativă încetării raporturilor de muncă pentru o perioadă de 1 an de la data finalizării cursurilor

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate

Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Bolog Camelia

Colceag Iuliana

Gheorghe Lucia Nicoleta

104.2 Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la art. 104.1 determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la CIM (ANEXA nr. 6 la prezentul C.C.M.).

104.3 Obligația prevăzută la art. 104.2 revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror CIM a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca sa, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

CAPITOLUL VIII
ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

ART. 105

105.1 Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru salariați în general, libertatea de opinie a fiecăruia. Totodată se recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, conform convențiilor internaționale.

105.2 Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, conform convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat, Constituției României și legislației naționale, precum și libertatea de opinie a fiecărui salariat.

ART. 106 S.C. APT SA BRAILA va adopta o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale din S.C. APT SA BRAILA și sucursalele acesteia.

ART. 107 S.C. APT SA BRAILA recunoaște dreptul de a exista și funcționare al sindicatului, conform Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și prezentului C.C.M..

ART. 108

108.1 S.C. APT SA BRAILA are obligația de a invita reprezentantul RS să participe în Consiliul de Administrație S.C. APT SA BRAILA la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv. Participarea se face cu statut de observator cu drept de opinie, dar fără drept de vot.

108.2 Încunoștiințarea scrisă a reprezentanților RS, transmiterea ordinii de zi, a setului de documente privind problemele puse în discuție, se va face cu cel puțin 3 zile lucrătoare înainte de ședința. Adresa de înștiințare va fi expediată la RS.

ART. 109 În scopul apărării intereselor sociale ale salariaților, RS are dreptul de a primi informațiile necesare pentru negocierea C.C.M., precum și cele privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, protecției muncii și utilităților sociale, asigurărilor și protecției sociale.

În funcție de importanța datelor furnizate, la primirea informațiilor menționate mai sus, reprezentanții RS vor încheia angajament de confidențialitate.

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate

Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Bolog Camelia

Colceag Iuliana

Gheorghe Lucia Nicoleta

CAPITOLUL IX RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

ART. 110

110.1 S.C. APT SA BRAILA dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

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

110.3 Cercetările disciplinare vor fi efectuate în urma referatelor, notelor, sesizărilor, informărilor etc. formulate de reprezentanți ai S.C. APT SA BRAILA, salariați, RS sau terți.

Este interzisă, fără excepție, organizarea și/sau efectuarea de controale și/sau cercetări ca urmare a unor reclamații, note, informări etc. sau sesizări anonime.

În situația unor reclamații, sesizări, note, informări etc. semnate individual sau de un grup de salariați, sau în numele unor salariați menționați nominal, înainte începerii cercetării disciplinare, comisia de disciplină va verifica dacă persoanele în cauză își asumă afirmațiile și/sau își recunosc semnăturile.

Următoarele fapte reprezintă abateri disciplinare grave și se sancționează cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă: semnarea în fals a unor reclamații, sesizări, note, informări etc; luarea de semnături pe acestea de la alți salariați prin presiuni, manipulare, dezinformare; nominalizarea unor salariați care nu cunosc sau nu sunt de acord cu conținutul reclamației, sesizării, notei, informării.

Redactarea și/sau elaborarea, formularea, semnarea de reclamații, sesizări, note, informări etc, nefondate se sancționează cu reducerea salariului de bază cu 10% pentru o perioadă de trei luni.

110.4 Este interzisă efectuarea și/sau organizarea de controale și/sau cercetări în afara programului tematic și a graficului calendaristic de îndrumare și control aprobat de persoanele abilitate din cadrul sediului central al S.C. APT SA BRAILA, vizat de Directorul societății.

De la dispozițiile prevăzute la alineatul precedent fac excepție situațiile în care, în urma unor sesizări, reclamații, note, referate formulate în scris și semnate, se consideră oportună/necesară organizarea controlului activității la locurile de muncă vizate (care exced programului tematic și calendaristic adoptate). În aceste cazuri este necesară viza Directorului S.C. APT SA BRAILA.

Nerespectarea prevederilor primului alineat din prezentul articol prin efectuarea și/sau dispunerea organizării controalelor, constituie abatere disciplinară și se sancționează astfel pentru nerespectarea dispozițiilor de mai sus se va aplica sancțiunea reducerii salariului de bază cu 10% pentru o perioadă de trei luni, iar în cazul repetării abaterii, se va aplica sancțiunea desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă.

ART. 111

Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica S.C. APT SA BRAILA în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

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

Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radieră sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a S.C. APT SA BRAILA emisă în formă scrisă.

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

ART. 112

Amenzile disciplinare sunt interzise.

Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

ART. 113

1. Sub sancțiunea nulității absolute, nici o sancțiune nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

2.

a. Pentru cercetarea abaterii disciplinare și propunerea sancțiunii, se va constitui o comisie formată din 3 membri desemnați de S.C. APT SA BRAILA.

b. La cercetarea disciplinară va participa și un RS.

c. În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere comisiei de cercetare disciplinare toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al salariaților.

3. Numirea comisiei se face de către Directorul S.C. APT SA BRAILA pentru efectuarea cercetării abaterii disciplinare și propunerea sancțiunii.

4. Comisia îl va convoca în scris pe salariatul cercetat, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte. Convocarea va indica cel puțin motivul, data, ora și locul întrevăderii.

5. În cadrul cercetării se vor stabili faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, precum și orice date concludente pe baza cărora sa se poată stabili existența sau inexistența vinovăției. Ascultarea și verificarea apărărilor salariatului cercetat sunt obligatorii.

6. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. 4 fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

7. Activitatea de cercetare a abaterii disciplinare impune stabilirea următoarelor aspecte:

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

8. Salariatul are dreptul să cunoască toate actele și faptele cercetării și să solicite în apărare probele pe care le considera necesare.

9. Comisia va elabora un Proces verbal de cercetare disciplinară semnat de către fiecare membru al comisiei de cercetare disciplinară precum și de către salariatul cercetat disciplinar pe fiecare pagină și care va cuprinde o descriere cât mai fidelă a ceea ce s-a întâmplat în cadrul cercetării disciplinare apărările formulate de către salariatul cercetat disciplinar, întrebările comisiei și răspunsurile angajatului consemnate de către acesta.

La finalul fiecărei cercetări disciplinare se întocmește Raportul comisiei de cercetare disciplinară, care reprezintă ultimul act din cadrul cercetării disciplinare și cuprinde concluziile comisiei de cercetare disciplinară prin care propune aplicarea sau neaplicarea unei sancțiuni disciplinare după finalizarea cercetării. În situația în care prin acest Raport se propune aplicarea unei sancțiuni disciplinare, acesta va cuprinde cel puțin următoarele:

- Descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- Motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea;
- Dispozițiile cuprinse în fișa postului, CIM, C.C.M., instrucțiunile, deciziile, ordinele de serviciu s.a. încălcate de salariat.).

Comisia va anexa procesului verbal actele menționate și nota explicativă (în copie).

10. Lucrările comisiei de disciplină se consemnează într-un registru de procese-verbale.

11. La stabilirea sancțiunii se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care fapta a fost comisă, de gradul de vinovăție a salariatului, de eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

12. În baza propunerii comisiei de disciplină prin Raport, conducerea societății, dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie întocmită în formă scrisă, în termen de 30 de

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate

Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

13. RS are posibilitatea ca, în termen de 24 de ore de la data înregistrării lucrărilor comisiei de disciplină, să aducă la cunoștința Directorului General punctul de vedere al acestora cu privire la circumstanțele producerii abaterii disciplinare. Aceasta procedură nu face parte din cercetarea disciplinară și nu afectează legalitatea cercetării disciplinare și a deciziei de sancționare.

ART. 114

S.C. APT SA BRAILA dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie întocmită în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei. Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind, în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din regulamentul intern, CIM sau C.C.M. care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea;
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

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

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

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

**DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța**

Vizat pentru legalitate
**Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia**

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

CAPITOLUL X RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ

ART. 115

1. S.C. APT SA BRAILA este obligată, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile, contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa S.C. APT SA BRAILA în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.
2. În cazul în care S.C. APT SA BRAILA refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.
3. S.C. APT SA BRAILA, care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condițiile art. 117 și următoarele din C.C.M..

ART. 116

1. Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse S.C. APT SA BRAILA din vina și în legătură cu munca lor.
2. Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră, de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.
3. În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.
4. Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. 3, nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.
5. În cazul în care salariatul refuză să semneze nota de constatare prevăzută la alin. 3, S.C. APT SA BRAILA se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.

ART. 117 Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, quantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.
Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

ART. 118 Salariatul care a încasat de la S.C. APT SA BRAILA o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

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

ART. 119 Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege. Reținerile cu titlu de daune cauzate S.C. APT SA BRAILA nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.
Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea S.C. APT SA BRAILA la care este încadrată în muncă.
Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși, împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

ART. 120 În cazul în care CIM încetează înainte ca salariatul să fi despăgubit S.C. APT SA BRAILA și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către S.C. APT SA BRAILA.
Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic,
Bacanu Pompilia

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.

ART. 121 În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, S.C. APT SA BRAILA se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

**DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța**

Vizat pentru legalitate
**Consilier juridic,
Bacanu Pompilia**

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

CAPITOLUL XI INFORMAREA SALARIAȚILOR ȘI CONSULTAREA CU PRIVIRE LA ACTIVITATEA ECONOMICĂ

Art. 122 S.C. APT SA BRAILA are obligația să informeze și să consulte reprezentanții angajaților, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

- a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a societății;
- b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul societății, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;
- c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii.

Art. 123 Informarea se face semestrial, în scris, într-un mod și cu un conținut corespunzător, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea. În cazul în care S.C. APT SA BRAILA nu își îndeplinește această obligație, din oficiu, reprezentanții salariaților pot solicita expres îndeplinirea acestei obligații de informare. Urmare a solicitării scrise, S.C. APT SA BRAILA este obligată să furnizeze informațiile în termen de cel mult 30 de zile.

Art. 124 Consultarea are loc:

- a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să elaboreze un punct de vedere;
- b) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a reprezentanților angajaților, în funcție de subiectul discutat;
- c) pe baza informațiilor furnizate de angajator, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștința de cauză și a punctului de vedere pe care reprezentanții angajaților au dreptul să îl formuleze;
- d) astfel încât să permită reprezentanților angajaților să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;
- e) în vederea negocierii unui acord privind deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii.

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic .

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorahe Lucia Nicoleta

CAPITOLUL XII DISPOZIȚII FINALE

ART. 125

125.1 În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul C.C.M., intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

125.2 Executarea prezentului C.C.M. este obligatorie pentru părți.

125.3 Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin C.C.M. atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

122.4 S.C. APT SA BRAILA si RS se vor informa reciproc, în situația în care dețin informații, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate a unității, cu consecințele previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

ART. 126 Prezentul C.C.M. intră în vigoare la data de 22.08.2024, ulterior înregistrării lui la ITM și are aplicabilitate timp de 2 ani de la această dată indiferent de forma de organizare a unității. Anexele la prezentul contract fac parte integrantă din acesta având aceeași forță obligatorie între părți.

ART. 127 Prezentul contract se încheie în 3 exemplare, câte un exemplar pentru fiecare parte și un exemplar pentru ITM.

În termen de maxim 5 zile de la semnarea contractului colectiv de muncă, acesta se depune și se înregistrează la ITM.

S.C. APT SA BRAILA va asigura multiplicarea și afișarea la locurile de muncă din S.C. APT SA BRAILA, convenite cu RS, a prezentului contract, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său în maxim 30 zile de la înregistrare la ITM.

ART. 128 Regulamentul intern se întocmește de către S.C. APT SA BRAILA prin negociere cu RS.

ART. 129 Regulamentul intern se aduce la cunoștință salariaților prin grija S.C. APT SA BRAILA și își produce efectele față de salariați din momentul încunoștințării acestora.

Obligația de informare a salariaților cu privire la conținutul regulamentului intern, trebuie îndeplinită de S.C. APT SA BRAILA.

Regulamentul intern se afișează la sediile S.C. APT SA BRAILA.

ART. 130 Orice modificare și/sau completare ce intervine în conținutul regulamentului intern se va face numai cu acordul RS și este supusă procedurilor de informare prevăzute la art. 243 din Codul Muncii.

ART. 131 Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

ART. 132 Urmărirea aplicării textului precum și a spiritului prevederilor prezentului C.C.M., va fi asigurată de ambele părți pe toată perioada exercițiului acestuia.

ART. 133 Negocierile pentru încheierea prezentului contract colectiv de muncă s-au purtat între comisiile desemnate de către cele două părți, astfel:

- din partea S.C. APT SA BRAILA: Drăguț Meluța și Vacu Silvia

- din partea RS: Bolog Camelia, Colceag Iuliana și Gheorghe Lucia Nicoleta.

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic .

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

COMISIA PARITARĂ

Regulamentul de organizare și funcționare

1. Comisia paritară va fi compusă din câte un reprezentant al salariaților și un reprezentant din partea conducerii.

Membrii comisiei paritare sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

2. Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii, și va adopta hotărâri valabile prin consens.

3. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de câte un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.

4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de un reprezentant al societății.

6. Comisia paritară este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unității, la solicitarea uneia dintre părți.

7. Atribuțiile comisiei paritare:

- participă la negocierea unității cu reprezentanții salariaților;
- participă la stabilirea măsurilor de îmbunătățire a activității în cadrul unității;
- urmărește permanent realizarea acordurilor stabilite între reprezentanții salariaților și conducerea unității;

8. Comisia paritară are un secretar, angajat în cadrul unității care are următoarele atribuții:

- înregistrează cererile de întrunire a comisiei paritare într-un registru specialist;
- convoacă membrii comisiei de câte ori este necesar;
- pregătește desfășurarea în bune condiții a ședințelor;
- întocmește, redactează și semnează alături de membrii comisiei paritare procesul verbal al ședinței.

9. Comisia paritară se întrunește în ședință, în termen de 3 zile de la data comunicării scrise a ordinii de zi de către secretarul acesteia.

10. Comisia paritară se întrunește la solicitarea :

- conducătorului societății;
- reprezentanților salariaților;
- majoritatea salariaților;

11. Procesul verbal al ședinței comisiei paritare se consemnează într-un proces verbal al ședinței care va cuprinde următoarele:

- data și ora la care s-a întrunit comisia paritară;
- ordinea de zi ;
- probleme discutate și soluțiile adoptate;
- avizul emis de comisia paritară în urma desfășurării ședinței acesteia;
- opiniile separate;
- numele și semnătura membrilor care au participat la ședința comisiei paritare

DIRECTOR,
Jr. Drăguț-Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorahe Lucia Nicoleta

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Încheiat și înregistrat sub nr. _____ / _____
 în registrul general de evidență a salariaților

A. Părțile contractului

Angajator – S.C. ADMINISTRAȚIA PIEȚELOR ȘI TÂRGURILOR S.A. cu sediul în Brăila, str. ALEEA TRANDAFIRILOR nr. 1A, înregistrată la Registrul Comerțului din Brăila, sub numărul J09/457/01.09.2010 C.U.I. RO 27338691, telefon 0239615498 reprezentată legal prin **DRĂGUȚ MELUȚA** în calitate de **DIRECTOR**

și

salariatul/salariața D-I/D-na _____ **domiciliat(ă) în BRĂILA, Str.** _____, **nr.** _____, **bloc** _____, **apt.** _____, **jud. BRĂILA**, posesor/posesoare al/a BI/CI/ seria: _____ NR. _____, eliberat/eliberată de **SPCLEP BRĂILA** la data de _____, CNP _____, autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă _____, nr. _____ din data _____,

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

B. Obiectul contractului: prestarea muncii conform atribuții stabilite prin fișa de post și plata salariului.

C. Durata contractului

- nedeterminată, salariatul/salariața urmând să înceapă activitatea la data de _____;
- determinată, de _____ zile/săptămâni/luni, începând cu data de - și până la data de -, în conformitate cu art.83 lit. _____ din legea nr.53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv _____-_____.

D. Perioada de probă:

- durata de _____ zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată;
- condițiile perioadei de probă (dacă există)-.....

E. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.): **S.C. ADMINISTRAȚIA PIEȚELOR ȘI TÂRGURILOR S.A.**

2. În lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfășura activitatea astfel: *salariatul/a va fi repartizat/ă în unul din punctele de lucru ale societății, astfel încât să fie asigurată buna desfășurare a activității.*

În acest caz salariatul va beneficia de:

- prestații suplimentare _____-_____ (în bani sau în natură);
- asigurarea/decontarea transportului de către angajator _____-_____ (după caz).

F. Felul muncii

Funcția/meseria _____ (conform Clasificării ocupațiilor din România)

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia:

- O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de **8 ore/zi, 40 ore/săpt.**
 - Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: **schimbul I:** _____, **schimbul II:** _____ (**ore zi/ore noapte/inegal**), în intervalul orar de funcționare a sectoarelor de activitate stabilite conform R.O.I. și C.C.M. societate.
 - Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/C.C.M. aplicabil.
- O fracțiune de normă deore/zi,ore/săpt;
 Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează.....(ore zi/ ore noapte);
 Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/C.C.M. aplicabil;

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
 Consilier juridic .

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorahe Lucia Nicoleta

Nu se pot efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

H. Concediul

Durata concediului de odihnă este de _____ zile lucrătoare, proporțional cu perioada lucrată.

De asemenea beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de _____, cu o durată de _____ zile lucrătoare.

I. Salarizarea:

1. Salariul de bază lunar brut: _____ lei

2. Alte elemente constitutive:

a. Sporuri:

- Spor Responsabil puncte de lucru: _____%
- Spor vechime: _____ %
- Spor weekend: _____ %

b. Indemnizații _____

c. Prestații suplimentare în bani _____

d. Modalitatea prestațiilor suplimentare în natură _____

e. Alte adaosuri _____

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de 100% din salariul de bază corespunzător duratei acesteia.

4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber nplătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare

5. Data la care se plătește salariul este: **10 ale lunii.**

6. Metoda de plată: în numerar la casieria societăți sau virament într-un cont bancar al salariatului

J. Alte clauze:

- a) perioada de preaviz, în cazul concedierii, este de **20 zile lucrătoare**, conform Legii nr.532003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;
- b) perioada de preaviz, în cazul demisiei este de **11 zile lucrătoare**, conform Legii nr.532003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;
- c) în cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art.18 alin.(1) din Legea nr.532003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- d) alte clauze: -

K. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

L. Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului

1. CALITATEA MUNCII – Realizează în termen lucrările stabilite prin normele interne sau prin rezoluțiile și dispozițiile conducătorilor ierarhici, într-o manieră exactă și directă.
2. INIȚIATIVĂ- Identifică ceea ce trebuie realizat și în mod voluntar își asumă responsabilitatea pentru a învăța noi proceduri și a căuta noi provocări.
3. PROFESIONALISM – Cunoaște și aplică reglementările cu caracter general și normele care privesc locul de muncă. Demonstrează că are cunoștințe temeinice în legătură cu funcția pe care o deține.

DIRECTOR,
Jr. Drăguț-Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorha Lucia Nicoleta

4. FACTOR DECIZIONAL – Analizează situații, izolează și identifică problemele și evaluează alternative de urmat, luând decizii logice. Deciziile luate astfel sunt adecvate și presupun doar revizuirea de rutină de către superior.
5. COMUNICARE SCRISĂ – Comunică în scris într-o manieră clară și concisă. Este capabil să sintetizeze fapte și idei în așa fel încât să facă o prezentare a acestora logică, coerentă și clară. Rapoartele scrise sunt întocmite utilizând regulile gramaticale adecvate, are vocabular și respectă structura frazei.
6. COMUNICARE ORALĂ – Comunică oral într-o manieră clară și se face înțeles ușor. Ascultă atent ceea ce se spune și are capacitatea de a asimila date în urma acestor discuții. Vorbește corect gramatical, are vocabular și respectă structura unei fraze.
7. ÎNCREDERE – Se conformează programului de lucru, fiind prezent atunci când este nevoie. Utilizează timpul de lucru numai în vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu. Respectă secretul profesional.
8. RELAȚII CU COLEGII ȘI CU TERȚII – Este politicos și amabil atât cu colegii, cât și cu terții din exteriorul instituției. Tratează oamenii într-o manieră corectă și se arată sensibil la problemele acestora în anumite circumstanțe. Este eficient în abordarea relațiilor cu oamenii în cazuri normale sau în situații dificile, își păstrează ținuta și autocontrolul.
9. ADAPTABILITATE – Se adaptează circumstanțelor când acestea se modifică, manifestând aceeași atitudine și în cazul modificărilor de politici interne sau de situații. Își adaptează atitudinea în funcție de situație.
10. ADMINISTRAREA LOCULUI DE MUNCĂ – Este atent la normele interne și deciziile luate de conducere care implică direct sau indirect compartimentul din care face parte.
11. INDEPENDENȚA ÎN ACȚIUNE – Abordează noi și variate sarcini fără a fi necesară o supraveghere semnificativă.
12. PLANIFICARE ȘI ORGANIZARE – Organizează și planifică lucrările pentru a asigura maximum de efect în realizarea acestora. Ține evidența activităților desfășurate putând în orice moment să răspundă unor sarcini de analiză și raportare.
13. COLABORARE ȘI LUCRU ÎN ECHIPĂ – Informează și discută cu ceilalți colegi din serviciu/birou/compartiment împărțindu-și experiența și cunoștințele sale. Răspunde prompt cerințelor

N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate pentru încheierea sau modificarea contractului individual de muncă este opțională pentru salariat și se realizează după cum urmează:

- contractul individual de muncă sau actul modificator al acestuia se va comunica salariatului, pe cale electronică, la adresa de e-mail transmisă angajatorului, în prealabil, având atașată semnătura electronică;

- salariatul va semna electronic contractul individual de muncă/actul modificator și va comunica, în termen de o zi lucrătoare, angajatorului actul semnat, la adresa de e-mail dapt_br@yahoo.com.

Termenul de semnătură electronică se interpretează în sensul art. 3 pct. 12 din Regulamentul (UE) nr. 910/2014 al Parlamentului European și al Consiliului din 23 iulie 2014 privind identificarea electronică și serviciile de încredere pentru tranzacțiile electronice pe piața internă și de abrogare a Directivei 1999/93/CE, denumit în continuare Regulamentul (UE) nr. 910/2014, care se bazează pe un certificat calificat emis de un prestator de servicii de încredere calificat din România sau din alt stat membru al Uniunii Europene, inclus în lista publicată de Comisia Europeană în conformitate cu art. 9 din același regulament.

O. formarea profesională

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: **conform programului anual elaborat de societate**, în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

P. Condiții de muncă:

Activitatea se desfășoară în condiții normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.

Q. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

- a) echipamentul individual de protecție;
- b) echipamentul individual de lucru;
- c) materiale igienico-sanitare;

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorha Lucia Nicoleta

- d) ~~alimentație de protecție;~~
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă;

R. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
 - a) dreptul la salarizare pentru muncă depusă;
 - b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
 - c) dreptul la concediul de odihnă anual;
 - d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
 - e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
 - f) dreptul la acces la formare profesională.
 - g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.
2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
 - a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
 - b) obligația de a respecta disciplina muncii;
 - c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
 - f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art.30 din Legea nr.411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
3. Angajatorul are, în principal următoarele drepturi:
 - a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
 - b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
 - c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
 - d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
 - e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
 - f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
 - g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.
4. Angajatorului îi revin în principal următoarele obligații:
 - a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
 - b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
 - c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
 - d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
 - e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
 - f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;
 - g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
 - h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispoziții finale:

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat: **SOCIETATE**.
2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct.1

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic .

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghiș Lucia Nicoleta

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

T. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii. sunt soluționate de către instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

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

Angajator,

SC A.P.T. SA BRĂILA

**Reprezentant legal,
Director ,
Jr.Drăguț Meluța**

***Vizat pentru legalitate,
Consilier Juridic,
Băcanu Pompilia***

Salariat,

Semnătura _____

Data _____

AM PRIMIT UN EXEMPLAR,

Numele și prenumele

Data _____

Semnătura _____

**DIRECTOR,
Jr.Drăguț Meluța**

**Vizat pentru legalitate
Consilier iuridic .**

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

**Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorha Lucia Nicoleta**

ACT ADIȚIONAL nr. _____/_____
LA CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ
Nr. _____/_____

Încheiat între:

S.C. Administrația Piețelor și Târgurilor S.A., cu sediul în Brăila, Aleea Trandafirilor nr.1A,
reprezentată legal prin jr. Drăguț Meluța, Director General

Și
D-nul/D-na _____ CNP _____ domiciliat/ă
în Brăila,

Având în vedere prevederile Deciziei nr. _____/_____;

Ținând cont de prevederile art.41(1), art.41(3), în conformitate cu prevederile art.17(5) din
Legea nr.53/2003 – Codul Muncii, republicată, prin care se impune încheierea unui act adițional
la contractul individual de muncă pentru orice modificare survenită în timpul executării
acestuia, părțile convin astfel:

Art.1. Începând cu data de _____ contractul individual de muncă înregistrat în
REVISAL sub nr. _____/_____ se modifică astfel:

—

Art.2. Celelalte clauze ale contractului rămân neschimbate.

REPREZENTANTUL LEGAL AL SOCIETĂȚII
Numele și prenumele: DRĂGUȚ MELUȚA
Funcția: DIRECTOR GENERAL

ANGAJAT,

Semnătura: _____

VIZAT PENTRU LEGALITATE,
OFICIUL JURIDIC,

AM PRIMIT UN EXEMPLAR

Numele și prenumele _____
Data _____
Semnătura _____

DIRECTOR,
Jr.Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic .

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorahe Lucia Nicoleta

ANGAJAMENT DE CONFIDENȚIALITATE Anexa nr. la CIM nr. /

Subsemnatul (a) născut(ă) în localitatea la data de și a angajat al SC A.P.T. SA BRĂILA în funcția de cu domiciliul în localitatea strada nr. bl. sc. et.

..... ap. județul/sectorul având C.I. seria nr. emis de la data de CNP declar pe propria răspundere că mi-au fost prezentate și am luat cunoștință de prevederile legale privind protecția datelor cu caracter personal, concurența neloială, secretul corespondenței, criminalitatea informatică etc și normele interne ale SC A.P.T. SA BRĂILA cu privire la protecția informațiilor confidențiale și mă angajez să păstrez cu strictețe confidențialitatea și integritatea acestora, să respect întocmai normele legale și cele interne cu privire la evidența, manipularea și păstrarea informațiilor, datelor și documentelor ce mi-au fost încredințate, inclusiv pe o perioadă de minim 3 ani după încetarea activităților care presupun accesul la aceste informații, indiferent de cauzele care au stat la baza încetării acestor activități. Mi-a fost prezentat și am luat la cunoștință faptul ca informații confidențiale reprezintă orice informație care nu a fost făcută publică prin publicarea pe site-ul societății sau disponibilă public din alte surse, în condițiile legislației în vigoare, în conformitate cu politica de clasificare a informațiilor din cadrul companiei, incluzând, fără a se limita, la acestea:

- informațiile și datele clasificate explicit prin marcare cu atributul "confidențial", "strict confidențial", "secret de serviciu" sau alte coduri prevăzute în politica de clasificare a informațiilor companiei, cu excepția celor care au atributul public;
- informațiile de natură a aduce atingere competitivității companiei și relațiilor concurențiale ale acesteia, în conformitate cu legislația privind combaterea concurenței neloiale (clienți, furnizori, date financiare, alte date prevăzute legal);
- informațiile și datele personale ale angajaților societății sau altor persoane deținute de terțe părți, cu care societatea are relații contractuale, ce presupun accesul la astfel de informații;
- informațiile din sistemul informațional pentru management care nu au fost publicate către întreaga societate;
- informațiile interne elaborate în companie sau rezultate din relația cu partenerii săi de afaceri în baza unor relații contractuale, privitoare la procesele interne sau produsele și serviciile societății sau partenerilor, cu excepția celor disponibile în spațiul public, cu respectarea legilor în vigoare;
- informațiile cu privire la configurările produselor sau serviciilor furnizate clienților societății, precum și eventuale probleme ale acestora, prin a căror cunoaștere se pot pune în pericol date, informații care utilizează aceste produse;
- informațiile stocate sau prelucrate în sistemele informatice interne;
- informațiile cu privire la configurarea rețelei și stațiilor de lucru, aplicațiilor software utilizate, denumirile bazelor de date, denumirile domeniului și subdomeniilor, datele cu privire la conexiunile externe, alte date privitoare la proiectarea și funcționarea sistemului informatic intern;
- informațiile privind localizarea birourilor, locurilor de păstrare ale documentelor importante și caracteristici structurale ale acestora, localizarea serverelor, etc.

În vederea respectării celor de mai sus, mă angajez ca pe durata derulării activităților ce decurg din relația de muncă:

- să-mi însușesc și să respect normele de securitate și protecție a informațiilor confidențiale, așa cum sunt ele descrise în legislația aplicabilă, precum și în regulamentele, manualele, procedurile și instrucțiunile de lucru interne, inclusiv modificările și adăugirile acestora;
- să utilizez doar acele informații ce-mi sunt necesare în vederea desfășurării activităților și doar în scopul în care informațiile mi-au fost puse la dispoziție;
- să nu diseminez informații confidențiale către, persoane din afara societății, către alte firme sau instituții sau alți angajați, fără a avea autorizarea prealabilă de transmitere a acelor

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier iuridic

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorha Lucia Nicoleta

informații către acea persoană, instituție, societate, cu excepția situațiilor expres prevăzute de legislația în vigoare (la cererea instanțelor de judecată și altor instituții abilitate, în condițiile legii);

- să nu accesez neautorizat corespondența societății sau angajaților și colaboratorilor acesteia, electronica și ne-electronică;
- să nu introduc în societate componente hardware sau software neautorizate și să nu aduc modificări neautorizate configurației hardware sau software, oricărei componente a sistemului informatic intern, conștient că singurele persoane abilitate sunt administratorii de rețea;
- să nu accesez neautorizat baze de date sau fișiere din sistemul informatic intern ce nu-mi sunt necesare pentru derularea activităților și nu mi-au fost puse la dispoziție prin autorizare scrisă de acces la locația de stocare a lor sau direct de către persoanele cu atribuții de coordonare a activităților;
- să nu efectuez modificări neautorizate ale datelor, documentelor, bazelor de date sau altor asset-uri informaționale ale companiei, iar dacă un astfel de eveniment se produce din eroare, să notific de urgență persoanele responsabile în vederea remedierii situației;
- să respect regulile de navigare pe Internet, subscriere pe forumuri publice, conectare remote la sistemul informatic al companiei, conectare remote (de la distanță/din afara rețelei companiei) la sisteme ale partenerilor de afaceri ai companiei, astfel încât să nu pun în pericol nivelul de securitate al asset-urilor informaționale sau sistemului informatic, atât față de utilizatori interni neautorizați, cât și față de atacuri de pe internet și/sau pe canale de comunicație neautorizate de interconectare cu sistemul informatic intern;
- să nu generez trafic neautorizat în rețeaua informatică și nici alte evenimente de natură a pune în pericol accesibilitatea informațiilor pentru cei cărora le sunt necesare pentru buna desfășurare a activităților;
- să nu introduc în companie substanțe periculoase, persoane neautorizate, dispozitive, software, hardware sau să accesez pe internet locații cu conținut neautorizat, de natură a putea afecta buna derulare a activităților - direct sau indirect - și implicit protecția informațiilor, documentelor, sistemelor pe care sunt stocate informațiile;
- să solicit în prealabil autorizarea scrisă a șefului direct ori de câte ori voi avea nevoie de acces la o informație care nu mi-a fost pusă la dispoziție autorizat;
- să aduc în cel mai scurt timp la cunoștința șefului direct orice incident, acțiune sau inacțiune, anomalie operațională sau altă situație disfuncțională sau de natură a conduce la disfuncționalități operaționale sau de a pune în pericol confidențialitatea informațiilor;
- ori de câte ori apar modificări în datele de identificare, să le comunic în cel mai scurt timp către compartimentul Resurse Umane și consimt ca modificarea datelor personale să nu poată fi invocată ca viciu al prezentului angajament.

Am fost informat de prevederile legislației în vigoare referitoare la faptul că, în cazul în care voi încălca prevederile normative privind protecția informațiilor, voi răspunde, potrivit legii, din punct de vedere administrativ, disciplinar, material, civil ori penal, în raport cu gravitatea faptei.

Data _____

Semnătura _____

DAT ÎN PREZENȚA

(numele și prenumele - responsabil cu securitatea informației)

Semnătura

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier iuridic .

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorha Lucia Nicoleta

ANEXA nr. 5 la C.C.M. 2024-2026**NORMATIV
pentru acordarea echipamentului și materialelor igienico-sanitare salariaților**

Aprob,
Director,
Dragut Meluta

Durata medie de utilizare a Echipamentului individual de protecție la nivelul S.C.
A.P.T. S.A Brăila

Nr. Crt.	Denumire si caracteristici produs	U.M.	Termen de acordare	Observații
1.	Mănuși electroizolante	Per.	O dată la 1 an	In functie de rezultatele verificarii PRAM
2.	Cizme electroizolante	Per.	O dată la 1 an	
3.	Salopete-combinezon	Buc	O dată la 2 ani	
4.	Mănuși lăcătuș	Per.	O dată la 6 luni	
5.	Mănuși sudor	Per.	O dată la 1 an	
6.	Șorț sudură, jambiere, cotiere	Set	O dată la 2 ani	
7.	Centură de siguranță	Buc.	O dată la 2 ani	
8.	Cască de protecție	Buc.	O dată la 3 ani	
9.	Cască electricieni cu vizieră	Buc.	O dată la 2 ani	
10.	Ochelari de protecție cu lentile transparente	Buc.	O dată la 6 luni	
11.	Mască de sudura	Buc.	O dată la 1 an	
12.	Oglindă sudură (ultraviolete)	Buc.	O dată la 6 luni	
13.	Mănuși termoizolante	Per.	O dată la 1 an	
14.	Vestă vătuită	Buc.	O dată la 2 ani	
15.	Mască vopsitor	Buc.	O dată la 2 ani	
16.	Pelerina impermeabila	Buc.	O dată la 3 ani	
17.	Vesta cu buzunare	Buc.	O dată la 3 ani	

Se acordă gratuit următoarele materiale igienico – sanitare:

1. Săpun lichid – 1 buc/persoană-lună
2. Hârtie igienică - 1 buc/persoană-lună

Întocmit,
Responsabil S.S.M.,
Ing. Gheorghe Lucia – Nicoleta

DIRECTOR,
Jr.Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia

55
REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta

ACT ADIȚIONAL nr. _____/_____
LA CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ
Nr. _____/_____

Încheiat între:

Încheiat între:

S.C. Administrația Piețelor și Târgurilor S.A., cu sediul în Brăila, Aleea Trandafirilor nr.1A, reprezentată legal prin jr. Drăguț Meluța, Director General

Și

D-nul/D-na _____ CNP _____
domiciliat/ă în Brăila,

În baza prevederilor din Contractul Individual de Muncă coroborat cu dispozițiile Codului Muncii, Contractului Colectiv de Muncă, ale Regulamentului Intern, s-a încheiat prezentul act adițional prin care părțile au convenit modificarea următoarelor elemente ale Contractului Individual de Muncă, începând cu data de _____, după cum urmează:

1. S.C. Administrația Piețelor și Târgurilor S.A va asigura calificarea (specializarea) salariatului prin efectuarea de către acesta a unui curs _____ cu durata de _____ la _____ și va suporta integral/parțial cheltuielile pentru instruire, în valoare de _____

2. Salariatul _____ are obligația să frecventeze pe toată durata cursurile, să-și însușească în mod temeinic cunoștințele predate în această perioadă, atestate la finalizare prin certificat de absolvire și să le aplice cu maxima eficiență în cadrul Companiei.

După efectuarea cursului salariatul nu va avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pe o perioadă de ____, în caz contrar va suporta toate cheltuielile ocazionate societății cu instruirea sa, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilă.

REPREZENTANTUL LEGAL AL SOCIETĂȚII
Numele și prenumele: DRĂGUȚ MELUȚA
Funcția: DIRECTOR GENERAL
Semnătura: _____

ANGAJAT,

VIZAT PENTRU LEGALITATE,
OFICIUL JURIDIC,

AM PRIMIT UN EXEMPLAR

Numele și prenumele _____

Data _____

Semnătura _____

DIRECTOR,
Jr. Drăguț Meluța

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic ,
Bacanu Pompilia

56
REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Bolog Camelia
Colceag Iuliana
Gheorghe Lucia Nicoleta