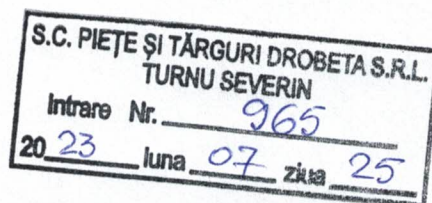




INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ MEHEDINȚI

Nr.6275/24.07.2023



Către: PIETE SI TARGURI DROBETA S.R.L.  
REPREZENTANTII SALARIATILOR

Ref: Contractul Colectiv de Muncă valabil pentru 2023-2024

Urmare solicitarii dumneavoastră nr. 937/2023 referitoare la înregistrarea Contractului Colectiv de Muncă încheiat între PIETE SI TARGURI DROBETA S.R.L. si REPREZENTANTII SLARIATILOR, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Mehedinți la nr. 16/2023 din data de 24.07.2023.

Nicea Mergeani  
Inspector șef



Livia Mirela Danciu  
Inspector de muncă  
Compartiment CCMMRM

B.dul. Carol I, nr. 3, Drobeta Turnu Severin, Mehedinți  
Tel.: +4 0252 31 49 07; fax: +4 0252 31 37 72; +4 0252 32 41 00  
itmehedinti@itmehedinti.ro  
[www.itmehedinti.ro](http://www.itmehedinti.ro)

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului



CCM nr. 2107/2023

**PIEȚE ȘI TÂRGURI DROBETA S.R.L.**

Drobeta-Turnu Severin, strada Piața Mircea, nr. 1A, cod poștal 220130, județul Mehedinți  
CUI: 48105885; Nr. ordine ORC Mehedinți: J25/218/2023; Telefon/fax: 0252-312.271;  
E-mail: [contact@administratiapietelorseverin.ro](mailto:contact@administratiapietelorseverin.ro)

Nr. 937 din 20 iulie 2023

**INSPECTORATUL  
TERITORIAL DE MUNCĂ  
MEHEDINȚI**

0275/21.07.2023  
NR. \_\_\_\_\_

Către,

**INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ MEHEDINȚI**

PIEȚE ȘI TÂRGURI DROBETA SRL, cu sediul în municipiul Drobeta-Turnu Severin, strada Piața Mircea, nr. 1A, județul Mehedinți, cod fiscal 48105885, J25/218/2023, telefon/fax 0252312271, e-mail [contact@administratiapietelorseverin.ro](mailto:contact@administratiapietelorseverin.ro), având obiect de activitate închirierea și subînchirierea bunurilor imobiliare proprii sau închiriate, CAEN 6820, sector activitate: piețe și târguri comerciale, natura capitalului social: de stat, aflată în subordinea Consiliului Local al Municipiului Drobeta-Turnu Severin, număr total salariați 38, din care membri de sindicat ..... și nesindicaliști 38;

**Solicităm înregistrarea:**

- ☒ contractului colectiv de muncă  
☐ actului adițional la CCM nr. .... / .....

conținând 15 pagini, acesta urmând să se aplice:

- ☒ de la data înregistrării la ITM Mehedinți;  
☐ de la o dată ulterioară, respectiv, .....

**Reprezentant unitate**  
Director general,  
Di Battista Ani-Alexandra



**Sindicat/Reprezentanți salariați,**  
Tronea Dumitru-Sorin  
Peptan Ani

Părți desemnate pentru negocierea și semnarea contractului colectiv de muncă:

- Angajatorul reprezentat prin: director general Di Battista Ani-Alexandra;
- Sindicatul reprezentativ/nereprezentativ:
  - denumire: .....
  - afilierea: .....
  - reprezentanți sindicat: .....

sau, în cazul în care la nivelul unității nu există sindicat:

- Reprezentanții salariaților: Tronea Dumitru-Sorin  
Peptan Ani



Salariul minim negociat la nivel de unitate: 4.028 lei care este superior salariului minim brut pe țară garantat în plată aflat în vigoare la data încheierii/semnării contractului colectiv de muncă.

Numărul minim zile concediu de odihnă: - 21 zile pentru salariații cu o vechime de sub 10 ani  
- 25 zile pentru salariații cu o vechime de peste 10 ani

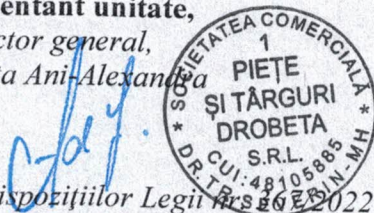
Durata contractului colectiv de muncă negociat la nivelul unității: **1 (unu) an**, începând cu data înregistrării la ITM Mehedinți;

- ☐ Nr. și data înregistrării la ITM Mehedinți a CCM anterior: ...../....., valabil până la data de ..... (în situația în care a fost încheiat un astfel de contract)
- ☐ Precizăm faptul că până în prezent nu a mai fost încheiat un CCM la nivelul unității.
- ☐ Menționăm faptul că s-au respectat toate clauzele din:
- CCM la nivel de grup de unități nr. ....../.....;
- CCM la nivel de sector de activitate nr. ....../.....

Pentru îndeplinirea formalităților în vederea înregistrării contractului colectiv de muncă/actului adițional în relația cu inspectoratul teritorial de muncă se împuternicește consilierul juridic al societății, dl. Ghighilicea Anghel-Lucian, CNP 1740121250520, telefon 0731022903.

Adresele emise de către inspectoratul teritorial de muncă referitoare la contractul colectiv de muncă/actul adițional se pot preda împuternicitului sau expedia prin poștă la adresa sediului unității precizată în cuprinsul prezentei cereri, procedura de comunicare considerându-se îndeplinită pentru toate părțile implicate.

**Reprezentant unitate,**  
Director general,  
Di Battista Ani-Alexandra



**Sindicat/Reprezentanți salariați,**  
Tronea Dumitru-Sorin  
Peptan Ani

Conform dispozițiilor Legii nr. 6/2002 privind dialogul social, anexăm prezentei următoarele:

- CCM la nivel de unitate – în original, redactat în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar;
- dovada de reprezentativitate a părților;
- actul constitutiv aprobat prin actul de înființare al societății (HCL nr. 126/28.04.2023) și certificat înregistrare ONRC (xerocopii lizibile);
- dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;
- proces-verbal de negociere în original, conținând poziția părților, redactate în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, ștampilate și semnate de către părți.

**Reprezentant unitate,**  
Director general,  
Di Battista Ani-Alexandra



**Sindicat/Reprezentanți salariați,**  
Tronea Dumitru-Sorin  
Peptan Ani



# PIEȚE ȘI TÂRGURI DROBETA S.R.L.

Drobeta-Turnu Severin, strada Piața Mircea, nr. 1A, cod poștal 220130, județul Mehedinți

CUI: 48105885; Nr. ordine ORC Mehedinți: J25/218/2023; Telefon/fax: 0252-312.271;

E-mail: contact@administratiapietelorseverin.ro

|                                      |     |                 |
|--------------------------------------|-----|-----------------|
| S.C. PIEȚE ȘI TÂRGURI DROBETA S.R.L. |     |                 |
| TURNU SEVERIN                        |     |                 |
| Intrare Nr.                          | 932 |                 |
| 20                                   | 23  | luna 07 ziua 19 |

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

În temeiul art. 57 și art. 97 din Legea nr. 367/2022 privind Legea dialogului social, cu modificările și completările ulterioare și art. 221-230 din Legea nr. 53/2003 republicată, cu modificările și completările ulterioare, privind Codul muncii, se încheie prezentul contract colectiv de muncă între:

- **Piețe și Târguri Drobeta SRL**, cu sediul social în municipiul Drobeta-Turnu Severin, strada Piața Mircea, nr. 1A, cod poștal 220130, județul Mehedinți, cod unic de înregistrare 48105885, nr. înregistrare în registrul comerțului J25/218/2013, reprezentată legal prin director general Di Battista Ani-Alexandra, în calitate de **angajator**,

- **Salariații: Tronea Dumitru-Sorin și Peptan Ani** în calitate de **reprezentanți semnificativi ai salariaților societății**, aleși de Adunarea Generală a Salariaților conform Procesului-Verbal nr. 1 din 13.07.2023 și a Deciziei de numire nr. 12 din data de 17.07.2023.

Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile de natură să asigure protecția socială a salariaților, eliminarea și/sau preîntâmpinarea conflictelor de muncă.

### CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul firmei și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art. 2. Prezentul contract colectiv de muncă stabilește drepturile minime și garantate ale salariaților cu privire la:

- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- condiții de muncă și protecția muncii;
- salarizarea și alte drepturi bănești;
- măsuri de protecție socială a salariaților;
- munca și protecția femeilor;
- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- formarea profesională;
- obligațiile generale ale salariaților;
- alte drepturi și obligații reciproce ce decurg din relațiile de muncă.

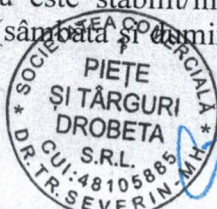
Art. 3. Părțile semnatare se obligă să aducă la cunoștința celor ce îi reprezintă prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 4. Clauzele prezentului contract colectiv de muncă se interpretează prin consens în interesul favorabil salariatului.

### CAPITOLUL II TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

#### 1.1 DURATA NORMALĂ DE LUCRU

Art. 5. (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ½ ore pe zi luni-joi și de 6 ore vineri, respectiv 40 ore pe săptămână (5 zile lucratoare). Pentru obiectivul Târg Comercial Veterani, programul de lucru este stabilit/individualizat în funcție de specificul și programul activităților prestate în incintă (sâmbătă și duminică), fără a depăși 40 ore/săptămână și cu acordarea repausului săptămânal legal.



*[Signature]*



(2) Conducerea unității are dreptul, respectând limitele și procedurile impuse de legislația în vigoare, de a modifica programul de lucru în funcție de nevoile instituției.

(3) La solicitarea motivată a salariaților conducerea firmei poate da acordul în vederea stabilirii unor programe individualizate de muncă.

Art. 6. (1) Sâmbata și duminica sunt zile de repaus.

(2) În situația în care salariații nu beneficiază de repausul săptămânal acordat în zilele de sâmbătă și duminică, ci în alte zile consecutive, aceștia beneficiază de un spor la salariu denumit spor de weekend de 2% din salariu brut.

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

Art. 7. Începutul și sfârșitul programului de lucru se stabilesc prin regulamentul intern.

Art. 8. Timpul de lucru începe și se sfârșește la locul de muncă, în ținuta de lucru.

Art. 9. Salariații beneficiază de o pauză de masă de 30 minute care este inclusă în programul zilnic de lucru.

## **1.2. DURATA REDUSĂ DE MUNCĂ**

Art. 10. Pentru unele activități și categorii de personal stabilite de comun acord, se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracțiuni de normă. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

Art. 11. În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

Art. 12. În durata normală a timpului de lucru nu intră timpii consumați cu echiparea-dezechiparea la începutul și sfârșitul programului, pentru unele categorii de personal.

## **1.3. MUNCA SUPPLEMENTARĂ**

Art. 13. Salariații pot fi chemați de angajator să presteze muncă suplimentară, dar numai cu acordul lor și numai în limita unui plafon maxim de 360 de ore pe an, cu condiția să nu fie depășită media de 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

Art. 14. (1) Orele suplimentare se vor efectua în baza unor referate de necesitate întocmite de șeful ierarhic superior și aprobate de directorul general al societății.

(2) La sfârșitul fiecărei luni se va face analiza eficienței programului suplimentar efectuat.

(3) Orele suplimentare efectuate, vor fi compensate cu timp liber corespunzător (oră/oră) în termen maxim de 90 de zile de la efectuarea acestora sau, în cazul neacordării acestora în termen, se vor plăti cu un spor de 75% din salariul de bază, iar cele efectuate în repausul săptămânal și sărbători legale cu un spor de 100% din salariul de bază și timp liber corespunzător.

## **1.4. MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII**

Art. 15. Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată pentru unitatea angajatoare în intervalul cuprins între orele 22,00 – 6,00.

Art. 16. Pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții, durata timpului de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore.

Art. 17. Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 25 % din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

## **1.5. ZILE LIBERE**

Art. 18. (1) În fiecare săptămână salariații au dreptul la 2 (două) zile de repaus, de regulă sâmbata și duminica.

(2) În cazul în care datorită specificului activității acest lucru nu este posibil, repausul va fi acordat în alte zile ale săptămânii, sau cumulativ pe o perioadă mai mare, avându-se în vedere și prevederile art. 6 alin. (2).

Art. 19. (1) Se consideră sărbători legale și religioase și sunt zile de repaus următoarele:

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 6 ianuarie – Botezul Domnului (Boboteaza);
- c) 7 ianuarie – Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- d) 24 ianuarie – Ziua Principatelor Române;





- e) Vinerea Mare înaintea Paștelui ortodox;
- f) prima și a doua zi de Paști;
- g) 1 mai – Ziua Internațională a Muncii;
- h) 1 iunie – Ziua Internațională a Copilului;
- i) prima și a doua zi de Rusalii;
- j) 15 august – Adormirea Maicii Domnului;
- k) 30 noiembrie – Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- l) 1 Decembrie – Ziua Națională a României;
- m) 25 decembrie, 26 decembrie – prima și a doua zi de Crăciun.

(2) Se vor acorda orice alte zile declarate prin lege ca zile nelucrătoare.

(3) Se vor acorda 2 zile pentru fiecare din cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Art. 20. (1) Salariații care lucrează în zilele de sărbători legale la locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită specificului activității, li se asigură compensare cu timp liber corespunzător în următoarele 90 de zile.

(2) În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază de 100% corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

## CAPITOLUL II CONCEDII

### 2.1. CONCEDIUL DE ODIHNĂ

Art. 21. Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit de 25 zile lucrătoare pentru cei cu vechime în muncă de peste 10 ani și 21 zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime în muncă mai mică de 10 ani. Salariații au dreptul la efectuarea concediului de odihnă proporțional cu perioada lucrată în unitate în anul respectiv.

Art. 22. Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an în baza unei propuneri/programări stabilite la sfârșitul fiecărui an pentru anul calendaristic următor. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Art. 23. (1) Programarea concediilor de odihnă se face de angajator prin compartimentul resurse umane, în comun acord cu reprezentanții salariaților, ținând seama de solicitările salariaților.

Art. 24. Concediul anual de odihnă poate fi întrerupt sau reprogramat în următoarele condiții:

- pe perioada incapacității temporare de muncă, conform legii;
- pe timpul efectuării concediului prenatal și postnatal;
- pe timpul efectuării obligațiilor militare, altele decât serviciul militar în termen;
- când prezența la serviciu este cerută de angajator, cu acordul salariatului;
- în cazul în care salariatul solicită acest lucru și interesele serviciului o permit.

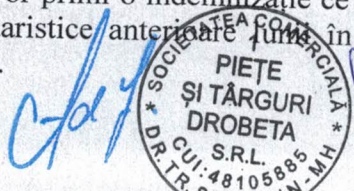
Art. 25. Concediul de odihnă se efectuează de regulă integral sau se poate acorda fracționat, dacă interesele serviciului o cer sau la solicitarea salariatului, dacă nu este afectată desfășurarea normală a activității în unitate, cu condiția ca una din fracțiuni să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Art. 26. În situația în care ambii soți lucrează în unitate au dreptul la programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă, dacă solicită acest fapt.

Art. 27. În cazul în care salariatul are bilet de tratament sau programare/rezervare, el va beneficia de concediul sau de odihnă în perioada pentru care are biletul sau, programarea/rezervarea.

Art. 28. În cazul în care un salariat demisionează sau i se desface contractul individual de muncă și acesta a încasat drepturile bănești aferente concediului, unitatea poate reține din ultimul salariu suma corespunzătoare concediului efectuat în plus.

Art. 29. (1) Pe durata concediului de odihnă salariații vor primi o indemnizație ce reprezintă media zilnică a veniturilor din ultimele 3 (trei) luni calendaristice anterioare lunii în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.





(2) Indemnizația de concediu nu poate fi mai mică decât salariul de bază și sporurile la salariu, luate împreună, corespunzător numărului de zile de concediu.

Art. 30. Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

Art. 31. (1) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

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

## 2.2. ÎNVOIRI

Art.32. (1) Salariații pot obține învoiri de la serviciu în timpul programului de lucru. Învoirea se va aproba de conducătorul instituției numai pentru situații deosebite, cu condiția neperturbării activității de la locul de muncă, cu precizarea duratei în cererea de învoire/biletul de voie.

(2) Acordarea unei învoiri nu are ca urmare diminuarea drepturilor salariale.

## 2.3. ZILE LIBERE PLĂTITE

Art. 33. (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații, care nu se includ în durata concediului de odihnă, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;

b) căsătoria unui copil – 3 zile lucrătoare;

c) nașterea unui copil – 3 zile lucrătoare. Tatăl copilului nou născut care participă efectiv la îngrijirea copilului beneficiază de concediu paternal de 10 zile lucrătoare, iar în cazul în care a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal se majorează cu 5 zile lucrătoare;

d) decesul soțului/soției sau a unei rude de până la gradul al III-lea – 3 zile lucrătoare;

e) donatorii de sânge, conform art. 11 din Hotărârea Guvernului nr. 1364/2006 pentru aprobarea drepturilor și obligațiilor donatorilor de sânge – 1 zi liberă acordată în ziua donării;

(2) Zilele libere stabilite în condițiile alin. (1) nu întrerup/nu prelungesc concediile de odihnă, concediile medicale, concediile de studii, concediile fără plată, concediul de maternitate și lăhuzie și concediile pentru îngrijirea copilului bolnav până la 2 ani/3 ani.

(3) Cererea pentru acordarea zilelor libere plătite, însoțită de documentele justificative, după caz, se adresează directorului firmei. Cererea, vizată în prealabil de către șeful ierarhic și de șeful compartimentului resurse umane, va fi supusă aprobării conducerii Piețe și Târguri Drobeta SRL.

## CAPITOLUL III SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art. 34. Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat al unității are dreptul la un salariu stabilit în bani, convenit la încheierea contractului individual de muncă.

Art. 35. (1) Salariile minime și maxime pe funcții și meserii sunt cele stabilite prin contractul individual de muncă.

(2) În funcție de posibilitățile financiare ale societății, de comun acord patronat-salariați, salariile se pot majora pe perioada derularii contractului colectiv de muncă, prin negociere.

(3) În situația în care societatea înregistrează pierderi pe cumulat, conducerea unității, de comun acord cu salariații prin reprezentanții desemnați, în urma unei analize temeinice din care să rezulte pierderile, vor stabili modalitatea de recuperare a pierderilor și obținerea unui profit care să asigure acoperirea tuturor cheltuielilor în care societatea este angajată.

Art. 36. În funcție de forma de organizare a muncii, în societatea angajatoare se aplica forma de salarizare în regie, în funcție de timpul efectiv lucrat și de realizarea sarcinilor cerute de postul fiecărui salariat, conform fișei de post.

Art. 37. (1) Angajatorul va asigura toate condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce-i revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(2) În cazuri excepționale, când din motive tehnice activitatea a fost întreruptă sau ca urmare a unor măsuri luate de autoritățile centrale sau locale, salariații vor primi 75% din salariul





negociat, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă tot acest timp au ramas la dispoziția patronatului (fie prezenți în unitate, fie la domiciliu de unde pot fi convocați, după cum s-a convenit).

(3) În cazul în care din motive obiective este necesară reducerea sau întreruperea temporară a activității, pentru o perioadă de maximum 30 zile, cu obligativitatea reluării ei, conducerea societății cu acordul salariaților poate acorda concedii fără plată.

Art. 38. (1) Plata salariilor se face o singură dată pe lună și anume în data de 10 a lunii următoare pentru luna expirată.

(2) În situația în care unitatea nu dispune de lichidități la data stabilită pentru plata salariilor, data de plată a acestora poate fi decalată în baza unui acord/convenții comun/e între angajator și salariați prin reprezentanții acestora.

Art. 39 (1) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror alte datorii, cheltuieli sau alte obligații bănești ale societății comerciale.

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

Art. 40. În afară de ajutoarele prevăzute de lege la care au dreptul, familia salariatului va primi un ajutor social de 2.000 lei în cazul decesului salariatului survenit ca urmare a unui accident de muncă sau boală profesională.

Art. 41. Angajatorul are obligația să țină evidența în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă și drepturile de care salariații au beneficiat și să le elibereze dovezi despre acestea.

## **CAPITOLUL IV CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIA MUNCII**

Art.42. (1) Părțile semnatare se obligă să depună toate eforturile ce vor fi necesare pentru implementarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2). La stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii:

a) măsurile preconizate să vizeze mai întâi ameliorarea reală a condițiilor de muncă și, doar dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, să se procedeze la compensări bănești sau de altă natură;

b) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă trebuie să fie realizate de comun acord între părți.

### **4.1. PROTECȚIA ȘI IGIENA MUNCII**

Art. 43. Protecția muncii reprezintă un ansamblu de activități organizatorice și tehnice ce au drept scop protejarea vieții, integrității corporale și sănătății angajaților, precum și garantarea unor condiții normale de lucru în realizarea atribuțiilor de serviciu.

Art. 44. Părțile consideră prevederile Legii nr. 319/2006 privind protecția și securitatea muncii și normele generale de protecție și igienă a muncii, precum și cele cuprinse în prezentul contract colectiv de muncă, minimale și obligatorii.

Art. 45. Obligațiile și răspunderea privind asigurarea măsurilor de protecție și igienă a muncii pentru angajați revin în totalitate angajatorului.

### **4.2. SECURITATEA MUNCII**

Art. 46. Pentru asigurarea securității muncii corespunzătoare salariaților în procesul muncii, patronatul are obligația de a adopta următoarele măsuri:

- a) efectuarea instructajelor periodice de protecție și securitatea muncii;
- b) asigurarea dotării instalațiilor, mașinilor și utilajelor cu dispozitive de protecție, aparate de măsură și control, precum și avertizarea stărilor de pericol și efectuarea verificărilor periodice în scopul menținerii în permanență stare de funcționare a acestora;
- c) asigurarea și protejarea sănătății angajaților care utilizează substanțe ori produse chimice în desfășurarea activităților zilnice de curățenie și igienizare a obiectivelor (piețelor);





- d) analiza periodică împreună cu inspectoratul teritorial pentru protecția și securitatea muncii și organele sanitare a cauzelor care au dus la înregistrarea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale;
- e) diagnosticarea factorilor nocivi ai căror niveluri depășesc limitele admise;
- f) admiterea la lucru numai a persoanelor care în urma controlului medical periodic și a verificării aptitudinilor profesionale corespund sarcinilor de muncă ce urmează a fi executate;
- g) măsurarea periodică a parametrilor ce caracterizează condițiile de muncă și factorii de mediu cu aparatură și personal autorizat;
- h) aplicarea unor măsuri corespunzătoare în vederea eliminării factorilor de risc care pot pune în pericol viața și sănătatea oamenilor.

Art. 47. (1) La angajarea unui salariat ori la schimbarea locului sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul loc de muncă și normele de protecție a muncii pe care este obligat să le cunoască și să le respecte în procesul muncii.

(2) În cazul în care în procesul muncii intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți corespunzător.

Art. 48. (1) Patronatul va finanța toate activitățile legate de protecția muncii potrivit obligațiilor ce îi revin din legislația în vigoare.

(2) Timpul de muncă afectat acestor activități se include în timpul de muncă și este salarizat.

Art. 49. (1) Salariații au în principal următoarele obligații:

- a) sa-și însușească și să respecte regulile de protecție a muncii specifice activității prestate;
- b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă încât să nu se expună la pericol nici el și nici ceilalți salariați din vina sa;
- c) să utilizeze mijloacele de producție corespunzător scopului pentru care au fost acordate.

(2) Încalcarea acestor obligații, constatate de șefii ierarhici și organele de inspecție autorizate, atrage răspunderea disciplinară, administrativă și materială potrivit prevederilor regulamentului intern, precum și penală, după caz, potrivit legii.

Art. 50. Este interzisă funcționarea unei societăți comerciale fără autorizație emisă de organele teritoriale ale protecției muncii sau repunerea în funcțiune a instalațiilor, mașinilor și utilajelor care au fost oprite de aceste organe datorită nerespectării normelor de protecție a muncii înainte de a fi eliminate abaterile pentru care s-a dispus oprirea.

Art. 51. (1) Angajatorul are obligația să prevină salariații săi asupra tuturor riscurilor la care se expun în procesul muncii, respectiv în activitățile pe care le desfășoară zilnic la locul de muncă.

(2) În condițiile nerespectării obligațiilor de la alin. (1) sau în lipsa unor condiții de muncă care să le asigure securitatea în procesul muncii, salariații pot refuza lucrul.

(3) Refuzul lucrului în condițiile alin. (1) și (2) se va face în situații bine justificate.

#### **4.3. ACORDAREA ECHIPAMENTULUI INDIVIDUAL DE PROTECȚIE/LUCRU**

Art. 52. Angajatorul are obligația să asigure tuturor salariaților, echipamentul individual de protecție și de lucru.

Art. 53. (1) La acordarea echipamentului de protecție în sortimentul necesar pe meserii/locuri de muncă se vor respecta prevederile normativului cadru, pe care părțile le socotesc minime și obligatorii.

(2) Întregul personal muncitor va beneficia cel puțin o dată pe an de echipament de lucru.

(3) Echipamentul individual de protecție/lucru poate fi acordat și înaintea încheierii termenului stabilit dacă se face dovada deteriorării lui, fapt ce îl face impropriu utilizării.

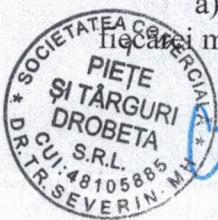
Art. 54. Echipamentul individual de protecție se acordă gratuit.

Art. 55. Neutilizarea de salariat în timpul activității desfășurate a echipamentului individual de protecție poate atrage sancțiuni disciplinare, mergând până la desfacerea contractului de muncă.

#### **4.4. OCROTIREA SĂNĂTĂȚII ANGAJATULUI**

Art. 56. (1) În vederea ocrotirii sănătății angajaților patronatul va respecta următoarele obligații:

- a) angajările se vor face numai după efectuarea examenelor medicale corespunzătoare fiecărei meserii și loc de muncă în parte;





b) efectuarea cel puțin o dată pe an a controalelor medicale tuturor salariaților conform normelor sanitare;

c) schimbarea locului de muncă în situația în care starea de sănătate a salariatului impune acest lucru la recomandarea organelor medicale de specialitate, în funcție de posibilitățile de asigurare a unui loc de muncă corespunzător calificării în cadrul societății;

d) organizarea unui număr suficient de posturi de prim ajutor și dotarea corespunzătoare a acestora;

(2) Salariații au obligația de a se supune examenelor/controalelor medicale, în condițiile prevăzute la alin. (1).

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

#### **4.5. CONDIȚII SPECIALE**

Art. 57. În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de lucru și condițiilor sociale din cadrul societății, patronatul se obligă să ia următoarele măsuri:

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă.

b) asigurarea condițiilor de muncă (iluminat, microclimat, temperatură, aerisire, umiditate, etc );

c) asigurarea vestiarelor și dotarea acestora;

d) întreținerea și modernizarea grupurilor sociale și a instalațiilor sanitare;

e) asigurarea apei calde și a apei reci;

f) la temperaturi ridicate se va asigura apa plată/minerală sau se va întrerupe lucrul.

#### **4.6. MUNCA ÎN CONDIȚII DEOSEBITE**

Art. 58. Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale, locuri de muncă cu condiții deosebite și locuri de muncă cu condiții speciale, stabilite potrivit reglementărilor legale.

Art. 59. Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții deosebite personalul va primi spor la salariu de bază, pe bază de negociere.

#### **4.7. ORGANIZAREA ȘI NORMAREA MUNCII**

Art. 60. (1) Organizarea activității în cadrul societății se face prin stabilirea unor structuri organizatorice raționale prin repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea drepturilor și obligațiilor acestora, 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, atribuții care sunt de competența patronatului.

(2) În exercitarea acestor atribuții angajatorul este obligat să țină seama de prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 61. Normele de muncă și, după caz, normativele de personal vor fi stabilite de către patronat astfel încât să nu conducă la un ritm de muncă cu o intensitate a efortului muscular sau intelectual ori la o tensiune nervoasă care să determine o oboseală succesivă și excesivă.

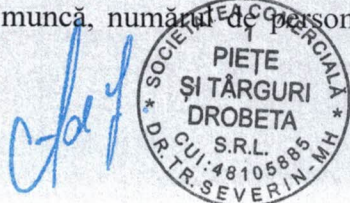
Art. 62. (1) Sarcinile de serviciu trebuie să fie stabilite în limitele felului muncii la care fiecare salariat s-a obligat prin contractul individual de muncă.

(2) Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților sau cazurilor de forță majoră, precum și în situațiile care pun în pericol sănătatea sau viața unor persoane, fiecare salariat este obligat să participe, indiferent de funcție sau postul pe care îl ocupă, la executarea oricăror lucrări și măsuri cerute de nevoile societății comerciale.

Art. 63. Numărul de personal se va stabili în raport de volumul activității prestate, de durata timpului normal de muncă și normele de muncă pentru a evita încărcarea excesivă cu sarcini de muncă a salariaților.

Art. 64. (1) În toate cazurile în care munca este desfășurată într-un ritm impus, în normele de muncă se includ și timpii de refacere a capacității de muncă.

(2) Acolo unde natura muncii o impune, pentru a permite utilizarea reală a timpului de refacere a capacității lor de muncă, numărul de personal va cuprinde un număr corespunzător de salariați pentru înlocuire.





## CAPITOLUL V MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ A SALARIAȚILOR

### 5.1. PIERDEREA TEMPORARĂ A CAPACITĂȚII DE MUNCĂ

Art. 65. (1) Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă survenită ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, patronatul va plăti acestuia o compensație egală cu diferența dintre salariul de bază avut la data ivirii incapacității de muncă și ajutorul primit conform legii.

(2) Acordarea acestei compensații nu înlătură și nu înlocuiește dreptul legal la despăgubiri al salariatului în cauză, în condițiile legii.

Art. 66. În cazul în care boala generatoare de concediu medical intervine în timpul concediului de odihnă, acesta va fi prelungit cu un număr egal de zile rămase neefectuate ca urmare a concediului medical și se poate lua în continuarea acestuia.

Art. 67. Unitatea va proceda la schimbarea locului de muncă a salariaților afectați de o boală sau accident de muncă în limita locurilor disponibile în cadrul societății.

Art. 68. (1) Salariatul care a fost pensionat pentru incapacitate temporară de muncă va fi reintegrat în funcția avută la data pierderii capacității de muncă într-una echivalentă ca salariu.

(2) De aceleași drepturi beneficiază și salarialele care și-au întrerupt activitatea pentru creșterea și îngrijirea copilului.

Art. 69. (1) Salariatul care se află în incapacitate temporară de muncă este obligat să anunțe în cel mult 48 ore (indiferent prin ce mijloace) de la obținerea certificatului medical pe conducătorul locului de muncă în vederea luării de măsuri care să permită desfășurarea normală a activității.

(2) În vederea reducerii numărului de zile de incapacitate temporară de muncă, comisia de verificare (constituită din reprezentanții patronatului și al salariaților) va efectua controale la domiciliul salariatului aflat în concediu medical pentru a constata: prezența salariatului, starea sănătății, respectarea prescripțiilor medicale de către bolnav.

- (3) Nu se acceptă:
- plata certificatelor medicale acordate retroactiv;
  - scutiri medicale pentru justificarea lipsei de la serviciu.

### 5.2. AJUTOARE MATERIALE

Art. 70. În funcție de posibilitățile financiare ale societății, salariații vor putea beneficia în urma negocierilor dintre conducerea societății și reprezentanții aleși ai salariaților de un fond de premiere pentru sărbătorile de Paște și Crăciun, în suma egală, pentru fiecare salariat.

## CAPITOLUL VI ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ

### 6.1. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 71. În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

Art. 72. Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege (concurs, examen, probă de lucru, interviu) și doar pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

Art. 73. (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza legii cu respectarea prevederilor contractului colectiv de muncă în care sunt stabilite atribuțiile postului prevăzute în fișa postului, anexată la contractul individual de muncă și criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului, care sunt :

| Criteriul de evaluare |                                              |                                                                                                                                                                          |
|-----------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                     | Capacitatea de implementare                  | Capacitatea de a pune eficient în practică soluțiile proprii și pe cele dispuse pentru desfășurarea în mod corespunzător a activităților, pentru realizarea obiectivelor |
|                       | Capacitatea de a rezolva eficient problemele | Capacitatea de a depăși obstacolele sau dificultățile intervenite în activitatea curentă, prin identificarea soluțiilor adecvate de rezolvare și asumarea riscurilor.    |





|    |                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3  | <i>Capacitatea de auto-perfecționare și valorificare a experienței dobândite</i> | Capacitatea de creștere permanentă a performanțelor profesionale, de îmbunătățire a rezultatelor activității curente prin punerea în practică a cunoștințelor și abilităților dobândite                                                                                                    |
| 4  | <i>Capacitatea de asumare a responsabilităților</i>                              | Capacitatea de a desfășura în mod curent, la solicitarea superiorilor ierarhici, activități care depășesc cadrul de responsabilitate definit conform fișei postului; capacitatea de a accepta erorile sau, după caz, deficiențele proprii activități și de a răspunde pentru acestea       |
| 5  | <i>Creativitate și spirit de inițiativă</i>                                      | Atitudine activă în soluționarea problemelor și realizarea obiectivelor prin identificarea unor alternative eficiente de rezolvare a acestor probleme; atitudine pozitivă față de idei noi                                                                                                 |
| 6  | <i>Capacitatea de planificare și organizare a timpului de lucru</i>              | Capacitatea de a previziona cerințele, oportunitățile și posibilele riscuri și consecințele acestora; capacitatea de a anticipa soluții și de a-și organiza timpul propriu sau, după caz, al celorlalți (în funcție de nivelul de competență), pentru îndeplinirea eficientă a sarcinilor. |
| 7  | <i>Capacitatea de a lucra în echipă</i>                                          | Capacitatea de a se integra în echipă, de a-și aduce contribuția prin participare directă, de a transmite eficient și de a permite dezvoltarea ideilor noi, pentru realizarea obiectivelor echipei.                                                                                        |
| 8  | <i>Capacitatea de a lucra independent</i>                                        | Capacitatea de a desfășura activități pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu fără a solicita coordonare, cu excepția cazurilor în care activitățile implică luarea unor decizii care depășesc limitele de competență                                                                 |
| 9  | <i>Capacitatea de gestionare eficientă a resurselor alocate</i>                  | Capacitatea de a utiliza rațional și eficient resursele materiale, financiare și informaționale alocate                                                                                                                                                                                    |
| 10 | <i>Integrarea morală și etică profesională</i>                                   | Înțelegerea și respectarea principiilor de moralitate și etică socio-profesională                                                                                                                                                                                                          |

(2) Nu vor fi incluse în contractul individual de muncă și nu vor putea face obiectul negocierii condiții mai puțin avantajoase decât cele cuprinse în contractul colectiv de muncă.

Art. 74. Contractul individual de muncă se încheie în scris câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui ce angajează. Se poate încheia pe o perioadă determinată în condițiile prevăzute de lege.

Art. 75. Cel care angajează are obligația să aducă la cunoștința angajaților posturile devenite vacante. Acestea se vor comunica la AJOFM numai după epuizarea posibilităților de ocupare prin redistribuire în cadrul societății.

Art. 76. Atât încadrarea pe post, cât și salariul aferent postului, vor fi stabilite cu respectarea prevederilor contractului colectiv de muncă și legislația în domeniu.

## 6.2. PERIOADA DE PROBĂ

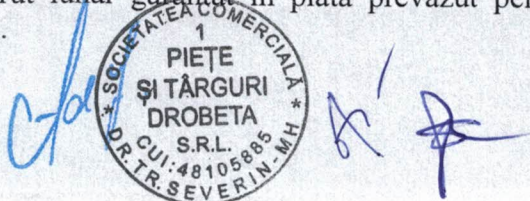
Art. 77. (1) Persoanele ce urmează a fi încadrate (angajate), au o perioadă de probă astfel:

- 90 de zile calendaristice pentru muncitorii calificați și necalificați;
- 60 de zile calendaristice pentru posturile care necesită pregătire superioară;
- 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(2) Debutanții (absolvenți ai instituțiilor de învățământ superior aflați la prima încadrare vor avea un termen de încercare/probă de 90 de zile.

(3) Termenul de încercare și perioada de probă constituie clauza de dezicere a contractului de muncă în temeiul căruia firma beneficiară a acestei clauze, are posibilitatea în ipoteza necorespunderii pe post a celui încadrat, să denunțe unilateral contractul individual de muncă înăuntrul termenelor prevăzute mai sus.

Art. 78. Salarizarea în perioada de probă sau de încercare se face cu respectarea salariului minim brut lunar garantat în plată prevăzut pentru categoria de personal în care se încadrează salariatul.





Art. 79. În cazul în care un salariat este angajat pe o perioadă determinată și continuă angajarea pe o perioadă nedeterminată, contractul de muncă se consideră pe perioada nedeterminată de la data angajării.

Art. 80. În cazul în care salariatul solicită și necesitățile societății o permit, poate fi acordat transferul salariatului la un alt loc de muncă.

### **6.3. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

Art. 81. (1) Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale numai prin acordul părților sau din inițiativa uneia din părți în cazurile prevăzute de lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor specificate la alin. (1), în măsura în care nu se desființează postul, nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea unilaterală a contractului de muncă.

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

### **6.4. DELEGAREA**

Art. 82. (1) În funcție de interesele serviciului, salariații vor putea fi delegați în aceeași localitate sau în alte localități.

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

Art. 83. (1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.

(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege.

### **6.5. DETAȘAREA**

Art. 84. Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, doar cu consimțământul scris al salariatului.

Art. 85. (1) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult 1 an.

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

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

(4) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege. Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

### **6.6. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

Art. 86. (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia din părți.

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

(3) 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 de salariat.

### **6.7. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

Art. 87. Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;





c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

## 6.8. CONCEDIEREA

Art. 88. (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

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

Art. 89. 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.

Art. 90. Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata concediului pentru carantină;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă iar situația era cunoscută de angajator;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi 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;

g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

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

i) pe durata efectuării concediului de odihnă.

Art. 91. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii. Constituie abatere gravă și duce la concedierea salariatului sustragerea de materiale sau orice bunuri de la locul de muncă indiferent de valoarea acestora;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv o perioadă mai mare de 30 de zile;

c) în caz de inaptitudine fizică ori psihică stabilită prin decizie a organelor de expertiză medicală;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Art. 92. În cazul în care concedierea intervine pe unul din motivele arătate în art. 91, angajatorul are obligația de a emite decizia în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

Art. 93. Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de Codul muncii. Cercetarea prealabilă este obligatorie și în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional.

Art. 94. Desfacerea contractului de muncă pentru situațiile prevăzute de lege sub beneficiul preavizului, acesta nu poate fi mai mic de 20 zile lucrătoare.

Art. 95. Patronatul poate face concedieri fără preaviz în cazuri abaterilor disciplinare grave, dacă angajatul:

a) a utilizat documente false la angajare;

b) a favorizat sau a sustras obiecte sau bunuri aparținând societății, colegilor sau unor terțe persoane în timpul desfășurării programului de lucru;

c) a refuzat nejustificat dispozițiile superiorilor sau a incitat pe alții să o facă;

d) a părăsit locul de muncă fără o justificare corespunzătoare;

e) a pus în pericol prin acte deliberate sau prin imprudență securitatea societății, a salariaților sau a sa personală ori a provocat avarii;

f) în interiorul societății s-a făcut vinovat de acte de violență sau insulte grave la adresa salariaților sau a patronatului;





- g) a provocat pagube materiale importante societății și care nu pot fi recuperate;
- h) a dezvăluit secrete ale societății prin care a adus prejudicii acesteia, inclusiv de imagine;
- i) a introdus și a consumat băuturi alcoolice sau substanțe stupeficante în incinta societății și/sau s-a prezentat la serviciu în stare de ebrietate sau sub influența unor substanțe psihoactive sau droguri;
- j) a fost absent de la serviciu, nemotivat, 3 (trei) zile într-o lună;
- k) a falsificat un act generator de drepturi sau obligații pentru persoana sau sau pentru alt coleg;
- l) a practicat concurență neloială societății.

Art. 96. În cazul desființării locului de muncă ocupat de cel puțin 5 (cinci) salariați ca urmare a dificultăților economice, sau a reorganizării activității poate avea loc concedierea colectivă.

Art. 97. În cazul concedierii colective, angajatorul are obligația de a notifica în scris intenția de concediere colectivă reprezentanților salariaților, cu cel puțin 45 zile calendaristice anterioare emiterii decizilor de concediere, notificând în același timp inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă.

## 6.9. DEMISIA

Art. 98. (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului cu cel puțin 15 zile înainte încetarea contractului individual de muncă.

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

(3) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

## 6.10. PENSIONAREA

Art. 99. (1) La împlinirea vârstei, respectiv vechimii pentru pensionare conform legii, raporturile de muncă dintre societate și salariați încetează.

(2) Societatea are obligația să întocmească la timp formele de pensionare pentru salariați.

# CAPITOLUL VII FORMAREA PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

Art. 100 (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

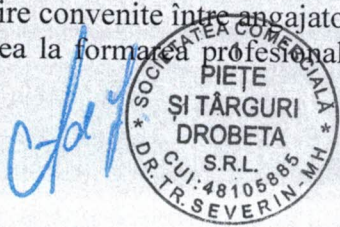
- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională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

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

Art. 101. Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

Art. 102 (1) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.





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

Art. 103 (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

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

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

Art. 104 (1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condițiile art. 81 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

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

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

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

Art. 105 (1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu reprezentanții salariaților.

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

## **CAPITOLUL VIII**

### **DREPTURI ȘI OBLIGAȚII CE DECURG DIN RELAȚIILE DE MUNCĂ**

Art. 106. (1) Părțile contractante recunosc libera exercitare a dreptului sindical și a dreptului de asociere conform convențiilor internaționale și libertății de opinie a fiecărui salariat.

(2) Exercitarea dreptului sindical este reglementată de dispozițiile Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și de prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială față de reprezentanții salariaților din societate.

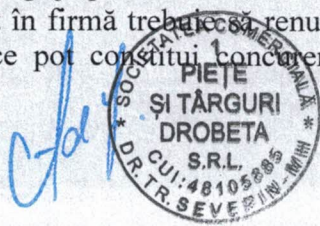
## **CAPITOLUL IX**

### **OBLIGAȚIILE GENERALE ALE SALARIAȚILOR**

Art. 107. Salariații au următoarele obligații:

a) să-și însușească regulile, regulamentele și instrucțiunile care reglementează activitatea societății, aduse la cunoștința lor prin grija patronatului;

b) salariatul care s-a angajat în firmă trebuie să renunțe în scris la calitatea sa de angajat în cazul în care prestează activități ce pot constitui concurență neloială în raport cu domeniul de activitate al unității angajatoare;





c) să folosească dotarea societății numai pentru activități legate de obiectul său de activitate ca salariat;

d) la încetarea contractului individual de muncă salariații sunt datori să restituie bunurile încredințate pe inventar și echipamentul individual de protecție necompensat ca durată de utilizare;

e) să nu pretindă și să nu primească de la colegi, subalterni, superiori sau de la terțe persoane avantaje materiale pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu sau favorizarea rezolvării unor servicii;

f) să intervină responsabil în caz de avarii, accidente tehnice sau umane, calamități naturale, etc. și să se deplaseze din proprie inițiativă la sediul firmei pentru a contribui la salvarea și refacerea patrimoniului;

g) să dea relații în scris la solicitarea patronatului dacă este în cunoștință de cauză, în vederea efectuării cercetărilor prealabile.

h) să nu părăsească locul de muncă în timpul programului fără aprobarea șefului ierarhic;

i) să cunoască și să respecte normele de protecția muncii și cele pentru prevenirea și stingerea incendiilor și să aplice/respecte ad literam instrucțiunile de exploatare a echipamentelor și utilajelor încredințate;

j) să anunțe șefii ierarhici de producerea unor accidente pastrând pe cât posibil intactă starea de fapt în care s-au produs.

k) să se conformeze dispozițiilor date de salariații cu funcții de conducere cărora le sunt subordonați direct, cu excepția cazurilor în care apreciază că aceste decizii/dispoziții sunt ilegale. În aceste cazuri, angajatul are obligația să motiveze în scris refuzul îndeplinirii deciziei/dispoziției primite;

l) să nu absenteze nemotivat și să nu părăsească locul de muncă în timpul programului de lucru fără aprobarea șefului ierarhic;

m) să se prezinte la program în deplinătatea capacităților fizice și psihice necesare îndeplinirii în bune condiții a sarcinilor, să nu se afle sub influența băuturilor alcoolice sau a substanțelor stupefiante, să nu introducă și să nu consume alcool sau alte substanțe psihotrope/psihoactive sau stupefiante în cadrul unității, să aibă o ținută îngrijită și un comportament civilizat față de colegi, cât și față de utilizatorii piețelor și terțele persoane vizitatoare;

n) să folosească concediile de boală sau incapacitate temporară de muncă conform prescripțiilor medicului;

o) să nu lase fără supraveghere echipamentele, utilajele și instalațiile aflate în funcțiune;

p) să nu degradeze sau descompleteze din neglijență ori în mod voit mijloacele de producție, instalațiile și dotările aflate în patrimoniul societății;

q) să respecte procesul tehnologic (normele de muncă) la nivel cantitativ și calitativ;

r) să mențină ordinea și curățenia la locul de muncă și în incinta societății.

## **CAPITOLUL X**

### **DURATA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ**

Art. 108 (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de doi ani.

(2). Cu cel puțin 45 zile calendaristice înainte de expirarea termenului pentru perioada care a fost încheiat, părțile pot conveni asupra prelungirii valabilității contractului sau renegocierea lui.

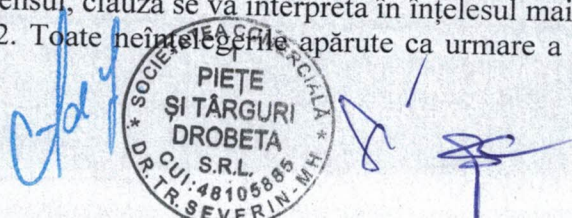
(3) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă continuă să producă efecte și după expirarea termenului până la încheierea următorului contract colectiv de muncă, numai dacă la expirare se înregistrează un act adițional de prelungire la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Județului Mehedinți.

Art. 109. Clauzele contractului colectiv pot fi modificate numai cu acordul părților. Modificările aduse contractului colectiv de muncă fac parte integrantă din acesta și își produc efecte de la data înregistrării.

Art. 110. Suspendarea și încetarea prezentului contract se face potrivit legii.

Art. 111. Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens. Dacă părțile nu se realizează consensul, clauza se va interpreta în înțelesul mai favorabil salariatului.

Art. 112. Toate neînțelegerile apărute ca urmare a aplicării acestui contract se soluționează conform legii.





Art. 113. Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute anterior.

Art. 114. În situațiile în care în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

## **CAPITOLUL XI DISPOZIȚII FINALE**

Art. 115. De prevederile prezentului contract colectiv de muncă beneficiază toți salariații societății Piețe și Târguri Drobeta SRL.

Art. 116. În contractul individual de muncă nu se pot prevedea clauze contrare acestui contract colectiv de muncă sau să se stabilească drepturi sub limitele minime aprobate/admise de legislația muncii aflată în vigoare în România.

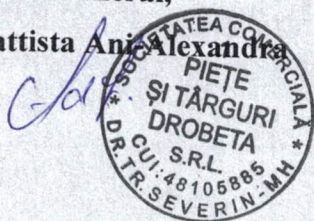
Art. 117. În toate situațiile de organizare a societății, drepturile și obligațiile prevăzute în acest contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept, rezultate din aceste operațiuni juridice.

Art. 119. Prezentul contract colectiv de muncă este încheiat la sediul societății angajatoare, în 3 (trei) exemplare cu valoare de original și își produce efectele începând cu data înregistrării lui de către una din părți în condițiile prevăzute de Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.

**PIEȚE ȘI TÂRGURI DROBETA S.R.L.,**

**Director General,**

**Di Battista Anis Alexandru**



**REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR,**

**Tronea Dumitru-Sorin**

**Peptan Ani**



## PIEȚE ȘI TÂRGURI DROBETA S.R.L.

Drobeta-Turnu Severin, strada Piața Mircea, nr. 1A, cod poștal 220130, județul Mehedinți

CUI: 48105885; Nr. ordine ORC Mehedinți: J25/218/2023; Telefon/fax: 0252-312.271;

E-mail: [contact@administratiapietelorseverin.ro](mailto:contact@administratiapietelorseverin.ro)

Nr. 574 din 27.06.2023

### CONVOCATOR

#### Adunarea generală a salariaților în vederea alegerii reprezentanților salariaților pentru NEGOCIEREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE

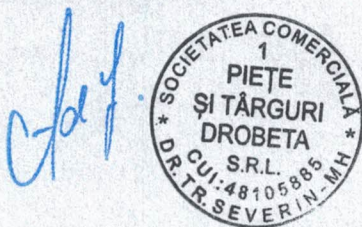
Având în vedere art. 97 alin. (2) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, care prevede că inițiativa negocierii colective aparține oricăruia dintre partenerii sociali, conducerea Societății **PIEȚE ȘI TÂRGURI DROBETA SRL**, prin director general **DI BATTISTA ANI-ALEXANDRA** convoacă adunarea generală a salariaților **PIEȚE ȘI TÂRGURI DROBETA SRL**, pentru punctul de lucru din **Piața Agroalimentară Mircea** din Drobeta-Turnu Severin, strada Piața Mircea, nr. 1A, în vederea alegerii reprezentanților salariaților pentru un mandat de 2 ani, conf. art. 221-225 din Codul Muncii, pentru anii 2023 – 2024.

Adunarea generală are loc în ziua de 13.07.2023, ora 10,00, la punctul nostru de lucru din Drobeta-Turnu Severin, strada Piața Mircea, nr. 1A, pentru a putea participa ulterior la negocierea Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, pentru anii 2023-2024.

Angajator,

**PIEȚE ȘI TÂRGURI DROBETA S.R.L.**

**Director General,  
DI BATTISTA ANI-ALEXANDRA**





# PIEȚE ȘI TÂRGURI DROBETA S.R.L.

Drobeta-Turnu Severin, strada Piața Mircea, nr. 1A, cod poștal 220130, județul Mehedinți

CUI: 48105885; Nr. ordine ORC Mehedinți: J25/218/2023; Telefon/Fax: 0252-312.271;

E-mail: [contact@administratiapietelorseverin.ro](mailto:contact@administratiapietelorseverin.ro)

## PROCES-VERBAL

Nr. 1 din 13.07.2023

### PRIVIND ALEGEREA REPREZENTANȚILOR ANGAJAȚILOR

Angajatorul **PIEȚE ȘI TÂRGURI DROBETA S.R.L.**, cu sediul social în **DROBETA-TURNU SEVERIN, PIAȚA MIRCEA, NR. 1A**, la momentul realizării adunării generale are număr total de 38 angajați, încadrați în baza unor contracte individuale de muncă, iar pentru adunarea generală din **PIAȚA MIRCEA, NR. 1A**, au fost convocați toți cei 38 angajați activi ai societății.

Forma de capital social este: **Privat** / Stat.

Obiectul principal de activitate al angajatorului este **ÎNCHIRIEREA ȘI SUBÎNCHIRIEREA BUNURILOR IMOBILIARE PROPRII SAU ÎNCHIRIATE – COD CAEN 6820**

Ședința se declară deschisă la orele 10:00, conform convocatorului adunării generale a salariaților afișat la avizierul existent la sediul central.

Exceptând personalul de conducere care asigură reprezentarea societății în raport cu angajații sau care participă la decizia conducerii la nivel de unitate (4 salariați) din totalul de 34 angajați activi rămași la ședință participă un număr de 26 angajați, fiind absenți un nr. de 8, din care motivați 7 și nemotivați 1, potrivit listei de prezentă cu semnătura fiecărui salariat, ce constituie Anexa la prezentul Proces-verbal și face parte din acesta, îndeplinindu-se dispoziția prevăzută la art. 221 alin. (2) din Codul muncii actualizat, și condițiile stabilite de art. 57 alin. (2) și 58 alin. (4) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social care arată că reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților.

Ordinea de zi a adunării salariaților Alegerea reprezentanților angajaților pentru negocierea și semnarea contractului colectiv de muncă ce se va încheia la nivel de unitate, pentru perioada 2023-2024, având în vedere faptul că mandatul reprezentanților nu poate fi mai mare de 2 ani și,

Se alege un prezidiu care să asigure ordinea de ședință pentru alegerea reprezentanților angajaților, format din 5 membri, propuși și aleși cu majoritate de voturi fiecare, din care au fost desemnați, în calitate de președinte, dl. consilier juridic Ghighilicea Lucian și secretar, doamna Cimpoeu Valerica.

Având în vedere acordul angajatorului pentru alegerea unui număr de 2 reprezentanți ai angajaților, în raport cu numărul total de angajați, se propune și se votează, prin vot deschis, să fie aleși un număr de **2 (doi) reprezentanți** ai angajaților, îndeplinindu-se astfel condiția prevăzută la art. 221 alin. (2) din Codul muncii, actualizat și coroborat cu lit. a) – e) de la alin. (2), art. 58 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.

Președintele prezidiului a solicitat Adunării Generale a Angajaților să propună numele persoanelor care să fie alese ca reprezentanți ai angajaților pentru un mandat de 2 ani. Se propun, în ordine, următorii:

**1. Peptan Ani**

**2. Tronea Sorin**

**3. Chesoi Alina**

Întrucât doamna Chesoi Alina nu a dorit să fie desemnată drept reprezentant ai salariaților din unitate, și întrucât nu au fost efectuate alte propuneri, reprezentanții angajaților au fost aleși în raport



cu numărul voturilor obținute, după cum urmează:

1. Peptan Ani: 26 voturi pentru, 0 voturi contra, 0 abțineri;
2. Tronea Sorin: 26 voturi pentru, 0 voturi contra, 0 abțineri;

În urma rezultatului votului, reprezentanții salariaților aleși azi, sunt următorii:

1. Peptan Ani
2. Tronea Sorin

aleși pentru un mandat de 2 ani, respectiv 2023-2024.

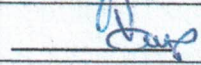
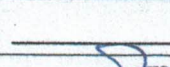
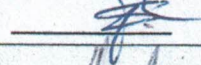
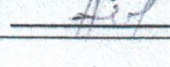
Potrivit prevederilor art. 59 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, reprezentanții angajaților au luat act de atribuțiile principale pe care le au pe perioada mandatului, astfel:

- a) să participe la actualizarea regulamentului intern ori de câte ori este necesar (cu rol consultativ);
- b) să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și regulamentul intern;
- c) să sesizeze inspectoratul teritorial de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului/acordului colectiv de muncă aplicabil;
- d) să participe la negocierea contractului/acordului colectiv de muncă, potrivit prezentei legi;

Orice propunere sau sesizare adresată conducerii societății se va face de azi înainte de către reprezentanții salariaților.

Epuizându-se ordinea de zi, ședința se declară închisă.

Drept pentru care s-a încheiat prezentul proces-verbal, în 2 (două) exemplare originale, o copie a acestuia urmând a fi afișată la avizierul existent la sediul central al societății.

| <i>Funcție prezidiu ședință</i> | <i>Nume și prenume</i> | <i>Semnătura</i>                                                                     |
|---------------------------------|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Președinte,                  | Ghighilicea Lucian     |  |
| 2. Secretar,                    | Cimpoeru Valerica      |  |
| 3. Membru,                      | Lupșoiu Valentin       |  |
| 4. Membru,                      | Tronea Sorin           |  |
| 5. Membru,                      | Chesoi Alina           |  |



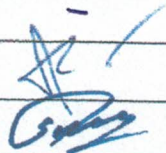
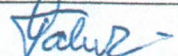
Semnăturile angajaților participanți la adunarea generală a angajaților unității

**PIEȚE ȘI TÂRGURI DROBETA SRL**

în vederea alegerii reprezentanților angajaților și la întocmirea procesului verbal pentru desemnarea acestora

| Nr. crt. | Nume și prenume salariați  | Semnătura   |
|----------|----------------------------|-------------|
| 1        | ANDREI IOANA               | -           |
| 2        | BADEA NICULINA             |             |
| 3        | BALICA CRISTINA            | Balica C.   |
| 4        | BRATU JENICA               |             |
| 5        | CALOTĂ MARIA               | Calota      |
| 6        | CALOTĂ DORU                | Calota      |
| 7        | CHESOI FĂNELIA-ALINA       |             |
| 8        | CHILOM CARMEN-GABRIELA     | Chiom       |
| 9        | CIMPOERU VALERICA          |             |
| 10       | CIOABĂ VASILICA            | Cioaba      |
| 11       | CIOABĂ NICOLETA-ILONA      |             |
| 12       | COJOCARU SORINA            | Cojocaru    |
| 13       | COVLESCU MARIANA           | Covlescu    |
| 14       | CÎRSTINOIU ALEXANDRU-SORIN |             |
| 15       | CĂPREANU ELENA             | Capreanu    |
| 16       | CĂRNARU-PETRIȘOR CAMELIA   | Carbaru     |
| 17       | GHIGHILICEA ANGHEL- LUCIAN | Ghighilicea |
| 18       | GURAN IONUȚ - MARIAN       | Guran       |
| 19       | GUREȘU ADRIANA             | Guresu      |
| 20       | JIANU DUMITRU              | Jianu       |
| 21       | LUPȘOIU VALENTIN           | Lupșoiu     |
| 22       | LUȚĂ ARITIA-IULIA          |             |
| 23       | LĂZĂRONIU ELISABETA        |             |
| 24       | MÂNDRECI LAURENȚIU-NICOLAE |             |
| 25       | MÂNDRECI AURELIA           |             |
| 26       | NEGREA JENICA              | Negrea      |
| 27       | ONIGA MARIANA              |             |
| 28       | OPREA ANCA-LUIGIA          |             |



|    |                        |                                                                                     |
|----|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 29 | PAICU EUGENIA          | -                                                                                   |
| 30 | PEPTAN ANI             |   |
| 31 | POPESCU GABRIEL-GENEL  |  |
| 32 | PÂRJOL DOINA-MARIA     | -                                                                                   |
| 33 | PÎRȘAN ANETA-DANIELA   | -                                                                                   |
| 34 | RAPCEA ELENA-ADRIANA   | -                                                                                   |
| 35 | ROCȘOREANU MARIAN-NELU | -                                                                                   |
| 36 | SĂRĂCIN ANIȘOARA       | -                                                                                   |
| 37 | TRONEA DUMITRU-SORIN   |  |
| 38 | TĂTUCU RAMONA          |  |



## PIEȚE ȘI TÂRGURI DROBETA S.R.L.

Drobeta-Turnu Severin, strada Piața Mircea, nr. 1A, cod poștal 220130, județul Mehedinți

CUI: 48105885; Nr. ordine ORC Mehedinți: J25/218/2023; Telefon/fax: 0252-312.271;

E-mail: [contact@administratiapietelorseverin.ro](mailto:contact@administratiapietelorseverin.ro)

### DECIZIE nr. 12 din 17.07.2023

*privind numirea reprezentanților salariaților pentru negocierea contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul Piețe și Târguri Drobeta SRL*

Luând în considerare Procesul-Verbal nr. 1 al adunării generale a salariaților întocmit la data de 13.07.2023,

Angajatorul, persoana juridică **PIEȚE ȘI TÂRGURI DROBETA SRL**, cu sediul social în municipiul **Drobeta-Turnu Severin, strada Piața Mircea, nr. 1A**, cod fiscal **48105885**, reprezentată legal prin director general **Di Battista Ani-Alexandra**, numit prin Actul constitutiv al societății, aprobat prin HCL nr. 126/28.04.2023, emite prezenta

### DECIZIE

Art. 1. Luând act de decizia majorității salariaților exprimată în cadrul adunării generale sunt de acord cu desemnarea reprezentanților salariaților societății comerciale pe care o reprezintă, în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă, aceștia fiind următorii:

1. Peptan Ani
2. Tronea Sorin

Art. 2. Convocarea reprezentanților salariaților în vederea negocierii contractului colectiv de muncă va avea loc în termen maxim de 15 zile de la data desemnării reprezentanților salariaților.

Prezenta s-a încheiat azi, 17.07.2023, în 3 exemplare originale, la sediul angajatorului din Drobeta-Turnu Severin, strada Piața Mircea, nr. 1A.

Angajator,

**PIEȚE ȘI TÂRGURI DROBETA S.R.L.**

**Director general, DI BATTISTA ANI-ALEXANDRA**

Semnătura \_\_\_\_\_





**CONVOCATOR PENTRU NEGOCIAREA CONTRACTULUI  
COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE**

Nr. 928 / 18.07.2023

**Convocarea părților îndreptățite să participe la negociere**

Către reprezentanții salariaților aleși în cadrul **PIEȚE ȘI TÂRGURI DROBETA SRL**,

Având în vedere art. 97 alin. (2) din Legea nr.367/2022 privind dialogul social, care prevede că **inițiativa negocierii colective aparține oricăruia dintre partenerii sociali**, și a dispozițiilor art. 98 alin.(1) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, prin care se stabilește ca **în termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere prevăzute de art. 97, angajatorul are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă** și coroborat cu dispozițiile art. 107 alin. (1) și alin. (4) din Legea nr.367/2022 privind dialogul social, prin care se stabilește că, în scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, **angajatorul transmite în scris prezenta convocare, tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă și anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective, cu cel puțin 15 zile înainte de începerea acestora.**

Astfel, conducerea **PIEȚE ȘI TÂRGURI DROBETA S.R.L.** invită prin prezenta în locația de la adresa **Piața Agroalimentară Mircea, nr. 1A**, în data de **19.07.2023, ora 10,00** și având asupra lor dovada de reprezentativitate, reprezentanții aleși ai salariaților:

1. Peptan Ani, în calitate de reprezentant ales al salariaților
2. Tronea Sorin, în calitate de reprezentant ales al salariaților

în vederea negocierii contractului colectiv de muncă care se va încheia la nivel de unitate.

La prima ședință de negociere se vor stabili:

- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_

Negocierea colectivă va avea ca obiect, cel puțin următoarele:

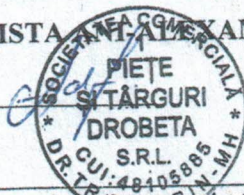
- a) condițiile de muncă
- b) salarizarea
- c) timpul de muncă
- d) timpul de odihnă.

Prin încheierea contractelor colective de muncă se realizează promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă ori evitarea declanșării grevelor.

Angajator, **PIEȚE ȘI TÂRGURI DROBETA S.R.L.**

Director general, **DI BATTISTA ALEXANDRA**

Semnătura \_\_\_\_\_



Prin semnarea tabelului de mai jos certificăm că, am luat cunoștință și acceptăm participarea la negociere conform **CONVOCATOR PENTRU NEGOCIAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ**

| Nr. crt. | Nume și prenume reprezentant salariați | Semnătura |
|----------|----------------------------------------|-----------|
| 1.       | PEPTAN ANI                             |           |
| 2.       | TRONEA SORIN                           |           |



# PIEȚE ȘI TÂRGURI DROBETA S.R.L.

Drobeta-Turnu Severin, strada Piața Mircea, nr. 1A, cod poștal 220130, județul Mehedinți

CUI: 48105885; Nr. ordine ORC Mehedinți: J25/218/2023; Telefon/fax: 0252-312.271;

E-mail: [contact@administratiapietelorseverin.ro](mailto:contact@administratiapietelorseverin.ro)

Nr. 936 din 19.07.2023

## Proces-verbal privind negocierea contract colectiv de muncă la nivelul Piețe și Târguri Drobeta SRL

Încheiat astăzi, 19 iulie 2023, la sediul societății angajatoare **PIEȚE ȘI TÂRGURI DROBETA SRL** din municipiul Drobeta-Turnu Severin, strada Piața Mircea, nr. 1A, ca urmare a negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

La ședința pentru negocierea contractului colectiv de muncă participă:

### Din partea angajatorului

**DI BATTISTA ANI-ALEXANDRA**, reprezentantul legal al societății conform Act constitutiv al societății aprobat prin HCL nr. 126/28.04.2023

### Din partea salariaților

**TRONEA SORIN-DUMITRU** și **PEPTAN ANI** reprezentații salariaților din unitate, aleși pentru un mandat de 2 ani (2023-2024), conform procesului-verbal de alegere a reprezentanților salariaților nr. 1 din data de 13.07.2023.

## Se declară deschisă ședința de negociere

**Obiective:** Încheierea unui contract colectiv de muncă la nivel de unitate, pentru o perioadă de 1 (unu) an, începând de la data înregistrării contractului la Inspectoratul Teritorial de Muncă Mehedinți, în conformitate cu prevederile art. 110 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.

Inițiativa negocierii colective aparține angajatorului care a convocat părțile în acest sens prin Convocatorul nr. 928 din 18.07.2023.

Părțile îndreptățite să participe la negocierea contractului colectiv de muncă au confirmat prezența la negociere și sunt prezente la negociere.

**Ordinea de zi:** Negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate pentru perioada de 1 (unu) an, întocmirea și semnarea contractului.

La negocierea și întocmirea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate se au în vedere prevederile Codului muncii – Legea 53/2003, republicată, dispozițiile Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și prevederile Actului constitutiv al societății angajatoare, aprobat prin HCL nr. 126/2023.

Informațiile cu caracter confidențial pe care angajatorul le pune la dispoziția reprezentanților salariaților pe durata negocierii sunt următoarele: situația economico-financiară de la înființare și până la momentul negocierii și situația ocupării forței de muncă la nivelul unității.

Părțile au stabilit pentru negociere următoarele aspecte:

- Piețe și Târguri Drobeta SRL este o societate comercială nou înființată în subordinea Consiliului Local al Municipiului Drobeta-Turnu Severin, de drept public și interes local și, conform HCL nr. 126/28.04.2023, s-a substituit în drepturile și obligațiile Serviciului Public Administrația Piețelor, Târgurilor și Oboarelor, instituție desființată prin HCL nr. 125/28.04.2023;



- având în vedere aprobarea bugetului de venituri și cheltuieli pentru anul 2023 pentru societatea nou înființată (conform HCL nr. 172/28.06.2023), bugetul societății este unul tranzitoriu, care însă ține seama de obligativitatea angajatorului de a nu negocia și stabili drepturi sub limitele minime aprobate/admise de legislația muncii aflată în vigoare în România.

- la negocierea colectivă au fost avute în vedere condițiile de muncă, salarizarea, timpul de muncă și timpul de odihnă și alte drepturi care pot fi acordate salariaților pe perioada derulării contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

În urma negocierilor, părțile au căzut de comun acord asupra tuturor aspectelor discutate, astfel că se va încheia și semna contractul colectiv de muncă la nivel de unitate pentru o perioadă de 1 an (2023-2024), începând cu data înregistrării contractului la ITM Mehedinți.

Părțile decid încetarea negocierilor contractului colectiv de muncă.

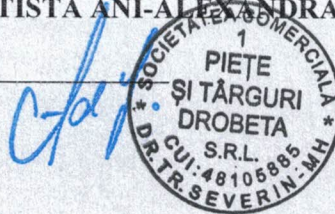
Epuizându-se ordinea de zi, ședința de negociere se declară închisă.

Drept pentru care s-a încheiat prezentul proces-verbal în 3 (trei) exemplare, din care un exemplar pentru Inspectoratul Teritorial de Muncă Mehedinți, un exemplar pentru reprezentanții salariaților și un exemplar pentru angajator.

Angajator, **PIEȚE ȘI TÂRGURI DROBETA S.R.L.**

**Director general, DI BATTISTA ANI-ALEXANDRA**

Semnătura \_\_\_\_\_



**Nume și prenume reprezentant salariați**

**PEPTAN ANI**

**TRONEA DUMITRU-SORIN**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_





7HIN68934R

# CERTIFICAT DE ÎNREGISTRARE

Firmă: PIETE ȘI TÂRGURI DROBETA S.R.L.

Sediu social: Municipiul Drobeta-Turnu Severin, Piața MIRCEA, Nr. 1A, Județ Mehedinți

Activitatea principală: 6820 - Închirierea și subînchirierea bunurilor imobiliare proprii sau închiriate

Cod Unic de Înregistrare: 48105885

din data de: 05.05.2023

Identificator Unic la Nivel European (EUID): ROONRCJ25/218/2023

Nr. de ordine în registrul comerțului: J25/218/04.05.2023

Data eliberării: 05.05.2023



Director

Veronica VILCEA

Seria B Nr. 4691343