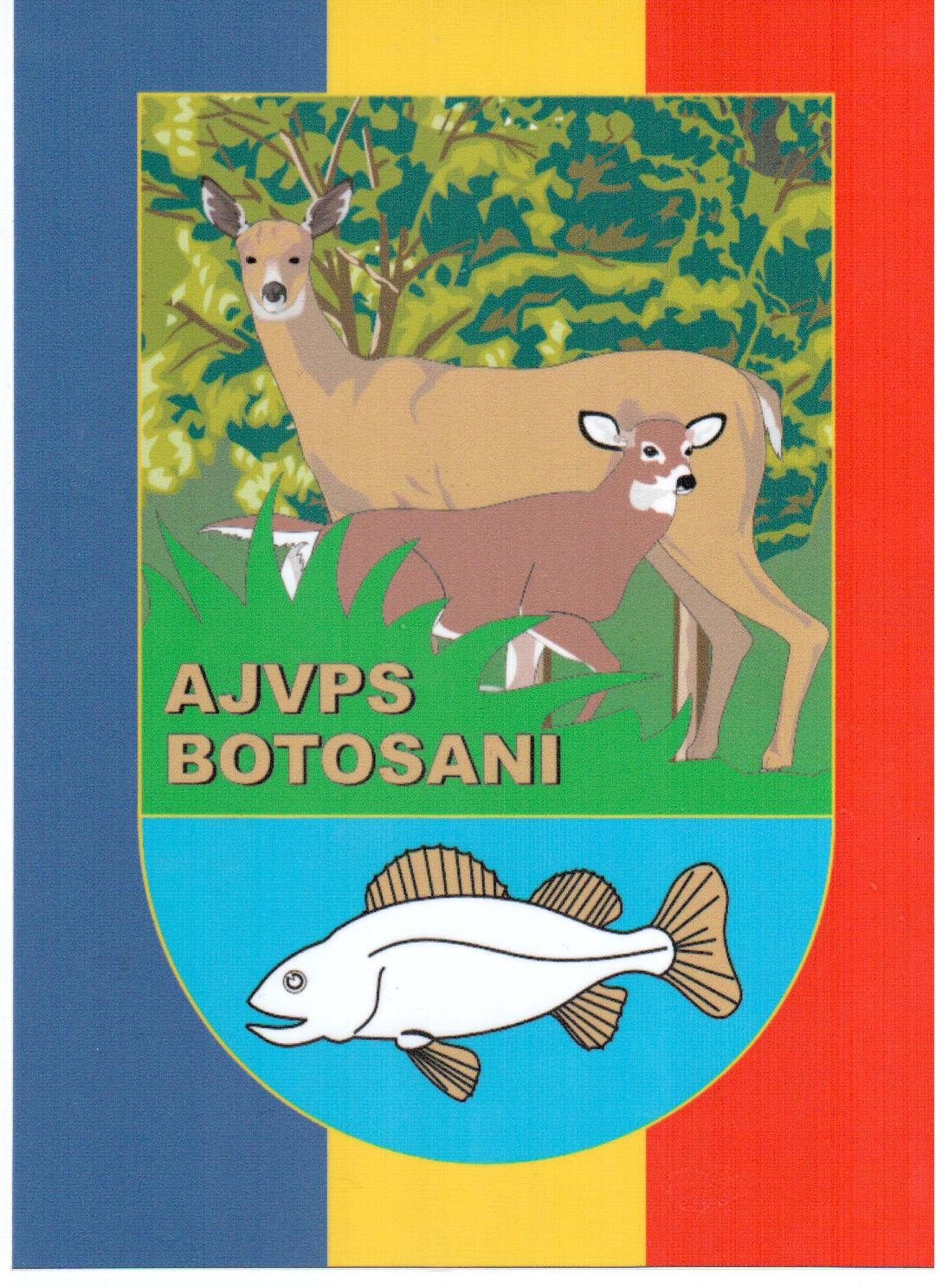
**Asociaţia Generală a Vânătorilor şi Pescarilor Sportivi din România**



Asociaţia Judeţeană a Vânătorilor şi Pescarilor Sportivi Botoşani

Pietonalul Transilvaniei nr.4 – parter Mun. Botoşani , cod 710211

Telefon : **004 0231 512189** Fax: **004 0231 519355**

C.F. RO 14219095

RO76BRDE070SV01214000700-BRD Sucursala Botoşani

<http://ajvpsbotosani.ro/>

**ASOCIAŢIA JUDEȚEANĂ A VÂNĂTORILOR ŞI  
PESCARILOR SPORTIVI BOTOȘANI**

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**

**încheiat astăzi. \_\_.\_\_.2016**

Prezentul contract colectiv de muncă se încheie, în conformitate cu prevederile art. 229-230 din Codul muncii, republicat si ale Legii nr. 62/2011. republicată privind dialogul social între:

Asociaţia Judeţeană a Vânătorilor şi Pescarilor Sportivi Botoşani,reprezentată prin domnul Cosmin Humelnicu - director, pe de o parte - şi

Reprezentanţii salariaţilor A.J.V.P.S. Botoșani, pe de altă parte, care au convenit, de comun acord, asupra următorului contract colectiv de muncă.

**TITLUL I - DISPOZIŢII GENERALE**

Cap.I. Câmp de aplicare, durata, revizuire

Art. 1. Prezentul contract colectiv de muncă se încheie în conformitate cu prevederile legii nr. 52/2003 republicată (Codul Muncii) și ale Legii dialogul social nr. 62/2011 republicată, care constituie cadrul legal general în această materie.

Art. 2. Părţile contractante recunosc şi acceptă pe deplin drepturile şi obligaţiile reciproce stipulate în acest contract, neîndeplinirea sau încălcarea obligaţiilor asumate atrăgând răspunderea, potrivit legii, a celor care se fac vinovaţi de aceasta.

Art. 3. Prevederile contractului colectiv de muncă produc efect pentru toţi salariaţii A.J.V.P.S. Botoșani, indiferent de data angajării acestora.

Art. 4. Prezentul contract de muncă se încheie pe o durată de \_\_ luni. El poate înceta sau aplicarea sa poate fi suspendată:

a) la îndeplinirea termenului pentru care a fost încheiat;

b) prin acordul părţilor;

c) în caz de forţă majoră.

Art. 5. Clauzele contractului coiectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condiţiile legii, ori de câte ori părţile convin în acest sens, prin acte adiţionale, care vor produce efecte numai de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă Botoșani.

Art. 6. Litigiile în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului colectiv de muncă sunt litigii de muncă şi se soluţionează conform prevederilor Statutului AJVPS Botoșani, ale Legii nr. 53/2003 republicată (Codul Muncii) şi prin Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată.

Cap. II. Obligații generale ale conducerii executive

Art. 7. Crearea condiţiilor care să asigure desfăşurarea activităţii în bune condiții prin:

a) organizarea raţională a activităţii prin stabilirea unei structuri organizatorice adecvate transmiterea sarcinilor personale prin fişa postului;

b) folosirea raţională a forţei de muncă, menţinerea numărului de salariaţi la nivelul strict necesar realizării activităţii şi lucrărilor programate, organizarea orientării profesionale, selecţionarea, angajarea în muncă şi promovarea salariaţilor potrivit cerinţelor stabilite pentru fiecareloc de muncă, în raport cu calităţile profesionale, modul de implicare şi comportare în cadrul unităţii, aplicarea unor criterii obiective de apreciere anuală a acestora;

c) aprovizionarea la timp şi în bune condiţii a tuturor locurilor de muncă cu materii prime, materiale, combustibil, energie, birotică etc.:

d) exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către salariaţi;

e) asigurarea desfacerii producţiei programate, atât la intern cât şi pe piaţa externă;

f) asigurarea fondurilor necesare efectuării reparaţiilor curente şi capitale la aparatura, utilajele şi clădirile din dotare;

g) asigurarea asistenţei tehnice a fiecărui loc de muncă, cu personal calificat;

h) introducerea unui sistem informaţional adecvat în vederea înlăturării birocraţiei şi stabilirii corecte a responsabilităţilor;

i) asigurarea condiţiilor pentru efectuarea integrală a concediilor de odihnă potrivit programării acestora într-un an calendaristic, de către toţi salariaţii unităţii;

j) asigurarea fondurilor băneşti necesare plăţilor salariaţilor;

k) acordarea drepturilor ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă tuturor salariaţilor;

l) comunicarea periodică către salariaţi a situaţiei economice şi financiare a unităţii;

m) consultarea reprezentanţilor salariaţilor în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;

n)plata contribuţiilor si impozitelor aflate în sarcina A.J.V.P.S. Botoșani, precum şi reţinereaşi virarea contribuţiilor şi impozitelor datorate de salariaţi în condiţiile legii;

o) operarea înregistrărilor prevăzute de lege în registrul general de evidenţă a salariaţilor;

p) eliberarea, la cerere, a tuturor documentelor care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

q) asigurarea confidenţialităţii datelor cu caracter personal ale salariaţilor si luarea măsurilor necesare pentru depistarea şi combaterea eventualelor fenomene de corupţie, fraudă, nepotism, etc;

r) stabilirea unor norme de muncă pentru personalul direct productiv astfel încât acestea să exprime pentru fiecare caz în parte cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operaţiunilor sau lucrărilor de către o persoană ce posedă o calificare corespunzătoare care lucrează cu intensitate normală în condiţiile unor procese tehnologice şi de muncă determinate.

Art. 8. Urmărirea şi controlul realizării programelor anuale, stabilindu-se măsurile ce se impun cu caracter disciplinar, material, civil sau penal, după caz.

Art. 9. Aducerea la cunoştinţa personalului, în timp util, a atribuţiilor ce revin fiecăruia, prin fişa postului care se reactualizează periodic. Orice fel de sarcini de serviciu care exced fişei postului se atribuie prin dispoziţii verbale şi scris, după caz.

Art. 10. Asigurarea. în limitele posibilităţilor, a dotărilor necesare pentru buna desfăşurare a activităţii şi subunităţilor din structura proprie a A.J.V.P.S. Botoșani şi asigurarea instrucţiunilor privind protecţia muncii.

Art. 11. Eliberarea de legitimaţii salariaţilor, cu indicarea locului de muncă al fiecăruia.

Art. 12. Întocmirea recomandărilor în legătură cu activitatea profesională şi profilul moral al salariaților la plecarea din unitate.

Cap. II. Obligații generale ale salariaților

Art. 13.Salariaţii A.J.V.P.S. Botoșani au, în principal, următoarele obligaţii:

a) să cunoască şi să aplice cu stricteţe reglementările legale în activitatea pe care o desfășoară;

b) sa realizeze integral sarcinile de serviciu, ce decurg din fişa postului, din programele de activitate din normele de muncă precum şi din dispoziţiile şefilor ierarhici;

c) în situaţiile stabilite de conducerea executivă, pentru buna funcţionare a unităţii, să desfășoare, pe o durata determinată, orice fel de activitate, potrivit pregătirii lor profesionale, fără majorarea sau diminuarea salariului;

d) să respecte ordinea şi disciplina la locul de muncă, precum şi perioada aprobată pentru efectuarea concediilor de odihnă;

e) să respecte programul de lucru, să folosească integral şi cu eficienţă timpul de 8 ore aferent muncii zilnice;

f) să asigure utilizarea eficientă a capacităţilor din dotare şi reducerea cheltuielilor legate de folosirea acestora, în condiţiile de calitate stabilite şi cu respectarea disciplinei tehnologiei;

g) să se preocupe pentru perfecţionarea continuă a pregătirii lor profesionale;

h)să ia toate măsurile pentru prevenirea, limitarea şi înlăturarea unor pagube datorate activității persoanle;

i) să cunoască şi să respecte normele de protecţia muncii şi să contribuie la preîntâmpinarea şi înlăturarea oricăror situaţii care ar putea pune în primejdie viaţa, integritatea corporala sau sănătatea oamenilor ori bunurilor materiale;

j) să respecte principiile concurenţei loiale, prevăzute de legislaţia în vigoare: concurenţa neloială a salariaţilor, constatată şi probată, atrage sancţionarea acestora, potrivit dispoziţiilor încălcate în vigoare;

k) să manifeste loialitate şi ataşament faţă de A.J.V.P.S. Botoșani, să militeze pentru interesele acesteia şi să combată orice tendinţă sau manifestare de defăimare şi de denigrare a acesteia;

l) să nu participe, în niciun fel, la publicarea în mijloacele mass-media a unor articole sau reportaje vădit neconforme cu realitatea ori defăimătoare la adresa A.J.V.P.S. Botoșani;

m) să asigure păstrarea secretelor de serviciu, să nu scoată şi să nu difuzeze din circuitul informaţional date, informaţii şi documente referitoare la activitatea A.J.V.P.S. Botoșani, a organizaţiilor afiliate, precum şi a unităţilor din structura acestora, fără aprobarea conducerilor executive;

n) să dea dovadă de cinste, de corectitudine şi de comportament civilizat şi să nu desfăşoare activități prin care să urmărească obţinerea de foloase nelegale ori necuvenite pentru activitatea prestată în cadrul atribuţiilor de serviciu;

o) să nu se prezinte ia serviciu sub influenţa alcoolului, să nu consume băuturi alcoolice în timpul programului de lucru şi să nu fumeze decât în locurile stabilite în acest scop;

p) să respecte măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate.

TITLUL II - RELAŢII DE MUNCĂ ÎNTRE CONDUCEREA EXECUTIVĂ  
SI SALARIAȚI - CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Cap.I*.* Încheierea contractului individual de muncă

Art. 14.(1) Angajarea salariatului, indiferent de funcţia sau nivelul postului, se va face prin încheierea unui contract individual de muncă în formă scrisă, pe baza principiului competenţei profesionale, fără discriminări pe criterii de apartenenţă politică, naţionalitate, sex,convingeri religioase etc., pe bază de concurs, examen sau interviu, cu perioadă de încercare şi cu respectarea condițiilor de studii şi de vechime stabilite în fişa postului.

(2) După expirarea perioadei de probă (încercare), pe baza recomandării scrise a şefului ierarhic cu privire rezultatele obţinute, competenţa profesională, aptitudini şi acomodarea lodul de muncă, conducătorul unităţii poate emile decizie de definitivare pe post, de la începutul perioadei de probă sau, după caz, de încetare a contractului de muncă.

(3) Contractul individual de muncă se va întocmi conform modelului tipizat.

(4)Munca prestată in temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.

(5) Contractul individual de muncă se poate încheia pe durată nedeterminată ori pe durată determinatăîn cazul înlocuirii titularului unui post, care lipseşte temporar de la serviciu şi căruia unitatea este obligată să-i păstreze postul, precum şi pentru prestarea unei munci cu caracter sezonier şi altor activităţi cu caracter temporar sau timp de lucru limitat/zi.

Art. 15.(1) Anterior modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa salariatul cu privire la clauzele esenţiale pe care intenţionează să le modifice.

(2) Persoana selectată în vederea angajării va fi informată cu privire la cel puţin următoarele elemente:

a) locul de muncă şi sarcinile stabilite prin fişa postului;

b) importanţa şi exigenţa specifică postului;

c) data de la care contractul urmează să îşi producă efectele: în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;

d)funcția/ocupaţia conform specificaţiei clasificării ocupaţiilor din România şi atribuţiile postului;

e) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

f) condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;

g) salariul de baza. alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul;

h) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptamână;

i)indicarea contractului colectiv de muncă care reglementează condiţiile de muncă ale salariatului:

j) durata perioadei de probă.

(3) Elementele din informarea prevăzută la alin. (2) trebuie să se regăsească şi în conținutul contractului individual de muncă.

(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de munca impune încheierea unui **act adiţional la contract, într-un termen de 20 zile de la data încunoştinţării în scris a salariatului**, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

(5) Cu privire ia informaţiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidenţialitate.

Art. 16.(1)În situaţia în care angajatorul nu îşi execută obligaţia de informare la momentul lansării ofertei de încheiere sau modificare a contractului individual de muncă, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile, instanţa judecătorească competentă şi să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligaţiei de informare.

(2) Fişa postului face parte integrantă din contractul individual de muncă şi cuprinde sarcini, atribuţii, responsabilităţi şi competenţe. Pentru muncitorii direct productivi normele de muncă fac parte integrantă din contractul individual de muncă.

Art. 17. (1) În afara clauzelor esențiale prevăzute la art. 16 (2), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

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

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de confidențialitate.

Art. 18. (1) Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia să nu transmită, timp de maximum 12 luni, date sau informații de care au luat la cunoștință în timpul executării contractului.

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

Art. 19. (1) O persoana poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care confirmăfaptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

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

(3)În situaţia în care salariatul prezintă certificatul medical după momentul încheierii contractului individual de muncă, iar din cuprinsul certificatului rezultă că cel în cauza este apt de muncă, contractul astfel încheiat rămâne valabil.

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

Art. 20. (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individualde muncă se poate stabili o perioada de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuţie și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere.

(2) În cazul muncitorilor necalificaţi, perioada de proba are caracter excepţional si nu poate depăşi 5 zile lucrătoare.

(3) Absolvenții instituțiilor de învăţământ se încadrează, la debutul lor în profesie, pe raza unei perioade de probă de cel mult 6 luni.

(4)Pe durata sau la sfârşitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta printr-o notificare scrisă, la iniţiativa oricăreia dintre părţi.

(5) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul de ordine internă, regulamentul de organizare şi funcţionare, precum și în contractul individual de muncă.

Art. 21.(1) Conform art. 3 alin (1) din O.G. nr. 161/22.02.2006, registrul general de evidenţă al salariaţilor se întocmeşte în formă electronică şi se transmite la Inspectoratul Teritorial de MuncăBotoșani.

(2) Registrul se completează în ordinea angajării şi cuprinde elementele de identificare a tuturor salariaţilor, data angajării, funcţia ocupaţia conform COR, tipul contractului individual de muncă, data şi temeiul încetării contractului individual de muncă.

(3) Registrul se transmite la Inspectoratul Teritorial de Muncă în format electronic prin utilizarea uneia dintre modalităţi:

a) prin completare on-line a bazei de date existente pe portalul Inspecţiei Muncii;

b) prin e-mail, pe bază de semnătură electronică;

c) prin depunerea la sediul Inspectoratului Teritorial de Muncă în format electronic, însoţit de o adresă de înaintare semnată de angajator.

(4) Procedura privind transmiterea registrului în format electronic se stabileşte prin ordin al ministrului solidarităţii sociale şi familiei, după adoptarea soluţiei tehnice a registrului în format electronic şi in funcţie de aceasta.

(5) A.J.V.P.S. Botoșani va transmite registrul la ITM Botoșani, numai în cazul în care intervin modificări ale elementelor prevăzute la alin (2). În acest caz registrul se transmite în termen de 5 zile de la data la care au intervenit modificările.

(6) La solicitarea salariatului A.J.V.P.S. Botoșani este obligată să elibereze un document care să ateste activitatea desfăşurată de acesta, vechimea în muncă, în meserie şi în specialitate.

(7)În cazul încetării activităţii A.J.V.P.S. Botoșani, registrul general de evidență a salariaţilor se depune, potrivit legii, la autoritatea publică competentă în a cărei raza teritorială se află sediul acesteia.

(8) Registrul general de evidenţă a salariaţilor înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă sub nr. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ se păstrează şi se arhivează la sediul A.J.V.P.S. Botoșani.

Cap.II*.* Modificarea contractului individual de muncă

Art. 22. (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților

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

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

a) durata contractului;

b) locul muncii;

c) felul muncii;

d) condiţiile de muncă;

e) salariul;

f)timpul de muncă și timpul de odihnă.

Art. 23.Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimţământul salariatului și în cazul unor situaţii de forţă majoră, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie a salariatului, în cazurile şi în condiţiile prevăzute de Codul Muncii.

Cap.III. Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 24.(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părţilor sau prin actul unilateral al uneia dintre părţi.

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

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi şi obligaţii ale părţilor decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale. 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.

Art. 25. Contractul individual de muncă se suspenda de drept în următoarele situaţii:

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantină;

d) efectuarea serviciului militar obligatoriu;

e) exercitarea unei funcţii eligibile în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toata durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;

f) forţă majoră;

g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală;

h) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art. 26.(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa salariatului, în următoarele situaţii:

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

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sauîn cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcţii elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toata durata mandatului;

f) participarea la grevă;

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situaţia unei absentări nemotivate de 8 ore sau a absentării nemotivate repetate la începutul programului de lucru.

Art. 27. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în unjiatoarele situaţii:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condiţiile legii;

b) ca sancțiune disciplinară;

c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecata pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;

d) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

e) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condiţiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauţiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligaţii care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conţinutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

f) pe durata detaşării;

g) pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1), lit. a), b) și c), dacă se constata nevinovăţia celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

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

Art. 28. (1) Pe durata întreruperii temporare a activităţii angajatorului, salariaţii beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncăocupat.

(2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1) salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricândposibilitatea sădispunăreînceperea activităţii.

Art. 29. Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentruinterese personale.

Cap. IV. Încetarea contractului individual de muncă

Art. 30. 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.

1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă

Art. 31. Contractul individual de muncă încetează de drept:

a) la data decesului salariatuluisau al angajatorului persoană fizică, precum şi în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul şi-a încetat existenţa conform legii;

b) la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;

c) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionareanticipată, pensionare anticipată parţială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii;

d) ca urmare a constatării nulitații absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatata prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane nelegal concediate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti:

g) de la data retragerii, de către autoritățile sau organismele competente, a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei în cadrul A.J.V.P.S. Botoșani;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcţii, ca măsurăde siguranță sau pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicţia;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durata determinată;

j) retragerea acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali, în cazul salariaţilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani.

Art. 32.(1) Nerespectarea oricăreia dintre condiţiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulităţii contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condiţiilor impuse de lege.

(4) În situaţia în care o clauza este afectată de nulitate întrucât stabileşte drepturi sau obligaţii pentru salariaţi care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuita de drept cu dispoziţiile legale sau convenţionale aplicabile, salariatul avand dreptul la despăgubiri.

(5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

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

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunţa de către instanţa judecătorească.

2. Concedierea

Art. 33.(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului.

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

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

Art. 34. Este interzisă concedierea salariaţilor pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, vârstă, apanenenta naţională, rasă. culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, precum şi pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă.

Art. 35. (1) Concedierea salariaţilor 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 salariata este gravidă, în măsură în care angajatorul a luat cunoștiință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate sau paternitate;

e) pe durata concediului pentru creşterea 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 afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

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

3. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

Art. 36. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situaţii:

a)în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil, sau regulamentul intern, ca sancţiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioada mai mare de 30 de zile,în condiţiile Codului de procedura penal;

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizicăşi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în căzulîn care salariatul nu corespunde profesional locului de munca în care este încadrat.

Art.37.(1) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 61,lit. b)-d) (Codul Muncii), angajatorul are obligaţia de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

(2) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispoziţiilor art. 247-252.

(3) Decizia se emite în scris și, sub sancţiunea nulităţii absolute,trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul încare poate fi contestată si la instanța judecătoreasca la care se contestă.

Art. 38.(1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri gravesau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii şi de respectare a normelor de comportare în colectivitate, poate fi dispusa numai dupăîndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilitede Codul muncii.

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61, lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și prin regulament intern.

(3) În cazul in care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61, lit. c) și d) șiîn cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept conform art. 56, alin. (1), lit. e) angajatorul este obligat să-i propună salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, conform capacităţii sale de muncă sau, după caz, a pregătirii sale.

(4) În situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(5) Salariatul are la dispoziţie un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-si manifesta expres consimţământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(6) În cazul în care salariatul nu îşi manifestă consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum şi după notificarea cazului către agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

4. Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului

Art. 39.(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de munca, determinata de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive fără legălură cu persoana acestuia.

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

Art. 40. Salariaţii concediaţi pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului și pot beneficia de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

6. Dreptul la preaviz

Art. 41.(1) Persoanele concediate în temeiul art. 61, lit. c) şi d), al art. 65 şi 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.

(2) Fac excepţie de la prevederile alin. (1) persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. d) care se află în perioada de probă.

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

Art. 42. (1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină, în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de priorităţi, conform art. 69, alin. (2), lit. d), numai în cazul concedierilor colective;

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, in condiţiile art. 43, alin. (5).

Art. 43. Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

Art. 44. La desfacerea contractului de muncă din motive neimputabile salariatului, unitatea va acorda acestuia o compensaţie în bani, respectiv un salariu, indiferent de vechimea în muncă.

Acest drept se acordă o singura dată, la plecarea salariatului din unitate.

Aceasta prevedere este aplicabilă, atunci când desfacerea contractului individual de muncă a intervenit din următoarele motive:

a) unitatea îşi reduce personalul prin desfiinţarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză ca urmare a reorganizării;

b) persoana nu corespunde, pe bază de documente, sub raport profesional, postului în care a fost încadrată şi nu a acceptat trecerea într-o altă muncă pentru care are competenţa necesară ;

c) în postul ocupat de persoana încadrată în muncă este reîncadrat, pe baza hotărârii organeșor competente, cel care a deţinut anterior acest post.

Acest drept se acorda numai salariaţilor cu contract de muncă pe durată nedeterminată disponibilizați, care nu beneficiază de protecţie socială în baza unor acte normative specifice.

Art. 45. La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desfiinţate, măsurile vor afecta în ordine :

a) contractele de muncă ale salariaţilor care cumulează pensia cu salariul;

b) contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condiţiile de pensionare la cererea unitării;

c) contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condiţiile de pensionare la cererea lor;

d) contractele de muncă ale persoanelor care, la aprecierea activităţii anuale, au obţinut calificativul "nesatisfăcător" sau "satisfăcător”;

e) contractele de muncă ale persoanelor de altă specialitate faţă de cea solicitată de post;

f) contractele de muncă ale persoanelor nou venite în unitate.

Art. 46. La luarea măsurii de desfacere a contractului de muncă pentru reducere de posturi vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

a) dacă măsura ar putea afecta doi soţi care lucrează în aceeaşi unitate, se desface contractul de muncă al soţului care are venitul cei mai mic;

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

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbaţii văduvi sau divorţaţi care au în îngrijire copii, unici întreținători de familie, precum și pe salariații, bărbați sau femei, care au cel mult 3 ani până la pensionare.

7. Controlul si sancţionarea concedierilor nelegale

Art. 47. Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

Art. 48.În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fata instanţei alte motive de fapt sau de drept decâtcele precizate în decizia de concediere.

Art. 49. În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanţa va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

La solicitarea salariatului instanţa care a dispus anularea concedierii va repune părţile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

8. Demisia

Art. 50. (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

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

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

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

(5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.În cazul refuzului salariatului de a respecta preavizul menționat, acesta poate fi sancționat disciplinar, conform dispozițiilor Legii nr. 53/2003, ale regulamentului intern și ale contractului colectiv de muncă aplicabil.

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

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

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

Cap. V. Contractul individual de muncă pe durată determinată

Art. 51. (1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12, alin. (1) din Codul muncii, angajatorii au posibilitatea de a angaja personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

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

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 83, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

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

(5) 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.

Art. 52. Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe o durată determinată numai în următoarele cazuri:

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

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

c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;

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

e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;

f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

Art. 53. (1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

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

Art. 54. Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durata determinată poate fi supus unei perioade de proba, care nu va depăşi:

a) 5 zile lucrătoare pentru o durata a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

b) 10 zile lucrătoare pentru o durata a contractului individual de muncă cuprinsa între 3 și 6 luni;

c) 30 de zile lucrătoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaţilor încadraţi în funcţii de conducere, pentru o durata a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Art. 55. (1) Angajatorii sunt obligaţi să informeze salariaţii angajaţi cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, şi să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiţii egale cu cele ale salariaţilor angajaţi cu contract individual de munca pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunţ afişat la sediul angajatorului.

(2) O copie a anunţuiui prevăzut la alin. (1) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor.

Art. 56. (1) Referitor la condiţiile de angajare şi de muncă, salariaţii cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi trataţi mai puţin favorabil decât salariaţii permanenţi comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepţia 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 şi care desfăşoară aceeaşi activitate sau una similară, în aceeaşi unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesiona1e.

(3) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durata nedeterminată comparabil în aceeaşi unitate, se au în vedere dispoziţiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu și ontractul individual de muncă pe durata determinată - Codul muncii.

Cap. VI.Formarea si pregătirea profesională

Art. 57.Formarea profesională a salariaţilor din cadrul A.J.V.P.S. Botoșani are următoarele obiective principale:

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

b) obţinerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;

d) reeonversia profesională determinată de restructurări socio-economice;

e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;

f) prevenirea riscului şomajului:

g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor ocupaţionale.

Art. 58. Formarea profesională a salariaţilor din cadrul A.J.V.P.S. Botoșani se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din ţară;

b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;

c) stagii de practică și specializare în țară;

d) formare individualizată;

e) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

Art. 59. (1) Angajatorii au obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii cel puţin o dată la 2 ani.

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

Art. 60.Participarea la formarea profesională poate avea loc la iniţiativa angajatorului sau la iniţiativa salariatului.

Art. 61. (1) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, 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 părţilor şi fac obiectul unor acte adiţionale la contractele individuale de muncă.

Art. 62.(1) În cazul in care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2)În cazul în care, în condiţiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parţială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariaie astfel:

a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioada ce nu depăşeşte 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului şi funcţiei deţinute, cu toate indemnizaţiile, sporurile şi 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 și, după caz, de sporul de vechime.

(3) Dacă participarea la cursurile sau stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de contravaloarea transportului, diurnă şi contravaloarea cursului.

(4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condiţiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 63. (1) Salariaţii care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condițiile art. 167, alin. (1), nu pot avea iniţiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adiţional, dar nu mai mult de 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională.

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

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

(4) Obligaţia prevăzută la alin. (3) revine şi salariaţilor care au fost concediaţi în perioada stabilită prin actul adiţional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracţiune în legătură cu munca lor, precum şi în cazul în care instanţa penală a pronunţat interdicţia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Art. 64. (1) În cazul în care salariatul este cel care are iniţiativa 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 de15 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.

Cap. VII. Delegarea și detașarea salariaților

Art. 65. (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut in contractul individual de muncă.

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

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

(4) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioada de cel mult 60 de zile și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cei mult 60 de zile.

(5) Pe perioada delegării salariatul are dreptul la decontarea de către angajator a cheltuielilor de cazare și transport, precum și la o indemnizaţie stabilită potrivit legii.

(6) Cheltuielile ocazionate de deplasare se vor deconta după cum urmează:

a) diurna se va acorda potrivit reglementărilor legale în vigoare;

b) transport pe calea ferată clasa I, pe distanțe de peste 300 km;

c)vagon de dormit, pe distanţa de peste 300 km şi avion, cu aprobarea prealabilă a Directorului A.J.V.P.S. Botoșani;

d) deplasarea cu autoturismul proprietate personală se face numai cu aprobarea prealabilă a directorului A.J.V.P.S. Botoșani, atât pentru posesorul autoturismului, cât şi pentru alţi salariați din cadrul aceleiaşi unităţi, care se deplasează cu acesta: în acest caz, posesorul autoturismului va primi contravaloarea a 7,5 1 benzină premium la 100 km parcurşi;

e) deplasarea cu mijloace fluviale de transport în comun sau pe cablu;

f) cazare în hoteluri de maximum trei stele, în condiţiile legii, pentru toate categoriile de personal, cu decontare pentru un singur pat;

g) în cazurile în care cazarea personalului nu poate fi asigurată în hoteluri de această categorie sau alte spaţii de cazare autorizate, care pot emite chitanţe oficiale, decontarea cheltuielilor de cazare se face în limita baremului pentru hoteluri de categoria a III-a;

h) în cazul în care persoana este cazată în spaţiile din sistemul A.J.V.P.S. Botoșani, acesteia nu i se percep şi nu i se decontează cheltuielile de cazare.

Art. 66. Deplasarea salariaţilor în străinătate, în interes de serviciu, se face în baza aprobării Consiliului sau în baza deciziei preşedintelui A.J.V.P.S. Botoșani, cu respectarea legislaţiei în vigoare.

Pe perioada deplasărilor în străinătate în interesul serviciului, se va beneficia de diurnă în valută la categoria a Il-a, respectiv de plafonul B pentru cazare. Pentru restul personalului se va acorda în continuare diurnă în valută la categoria I şi plafonul A pentru cazare, aşa cum este prevăzut în Anexa la H.G. nr. 518/1995, cu modificările şi completările ulterioare.

Cap. VIII. Sancţionarea salariaţilor

Art. 67. (1) Salariaţii care încalcă legile şi regulamentele A.J.V.P.S. Botoșani, îndatoririle ce le revin potrivit contractului individual de muncă, fişei postului, normelor de comportare, răspund disciplinar, contravențional, civil sau penal. în funcţie de natura și de natura și gravitatea abaterii disciplinare.

(2) Pentru abaterile disciplinare se aplică una din următoarele sancțiuni:

a) avertisment scris;

b) suspendarea contractului individual de munca pentru o perioadă ce nu poate depăşi 10 zile lucrătoare;

b) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;

c)reducerea salariului de bază și/sau, după caz, a indemnizației de conducere, cu 5-10% pe o durată de 1-3 luni;

d) retrogradarea în functie cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile;

e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Constatarea abaterilor disciplinare se face de şeful ierarhic sau de personalul cu atribuţii de control al activităţii pe care o desfășoară personalul A.J.V.P.S. Botoșani, pe linie de serviciu: prezentarea fiecărui caz constatat va conţine toate datele necesare în vederea luării unei decizii obiective; stabilirea sancţiunii se va face numai în urma anchetării si analizării împrejurărilor în care s-a comis abaterea disciplinară și a audierii persoanei în cauză care va răspunde în scris la nota explicativă.

(3) Sancțiunile prevăzute la alin. (2) nu exclud aplicarea celorlalte forme de răspundere prevăzute de lege și nu înlătură obligaţia recuperării despăgubirilor pentru pagube produse.

Art. 68. La stabilirea sancţiunii disciplinare, aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârsite de către salariaţii A.J.V.P.S. Botoșani, se au în vedere următoarele:

a) împrejurăriie în care fapta a fost săvârşită;

b) gradul de vinovăție a salariatului;

c) consecințele abaterii disciplinare;

d) comportarea generală în serviciu a salariatului;

e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(3) În vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

(4) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condiţiile prevăzute la alin. (3) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancţionarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(5) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susţină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivaţiile pe care le consideră necesare.

(6) Angajatorul dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţa despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Art. 69. (1).Angajatorul dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o decizie întocmită în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(2) Sub sancţiunea nulităţii absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul disciplinar, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condiţiile prevăzute la art. 182, alin. (3),nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancţiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancţiunea poate fi contestată;

f) instanţa competentă la care sancţiunea poate fi contestată.

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

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

(5) Decizia de sancţionare poate fi contestată de salariat la instanţele judecătoreşti competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Art. 70.Răspunderea disciplinară poate fi cumulată cu răspunderea materială, contravențională sau penală, după caz.

Pagubele produse de către persoanele sancţionate vor fi recuperate de către unitate, în conformitate cu prevederile reglementărilor legale în vigoare. Valoarea acestora se va calcula la nivelul prețurilor de piaţă la data constatării pagubelor respective.

Art. 71.(1) Aplicarea sancţiunilor prevăzute la art. 26, lit. „h” din Statutul A.J.V.P.S Botoșani se va face de către directorul asociaţiei.

(2) Sancţiunea disciplinară aplicată unui salariat cu excepţia desfacerii contractului de muncă se consideră a nu fi fost luată dacă, timp de un an de la executarea ei, cel în cauză nu a mai săvârşit o altă abatere. Înainte de expirarea termenului de un an, dar nu mai devreme de 6 luni de la data executăm sancţiunii, conducerea A.J.V.P.S. Botoșani poate dispune, dacă angajatul nu a săvârşit în acest interval de timp nicio abatere, având o bună comportare, ca sancţiunea aplicată să fie considerată a nu fi fost luată.

TITLUL III - TIMPUL DE LUCRU

Art. 72. (1) Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă în cadrul A.J.V.P.S. Botoșani durata normală a timpului de muncă este prevăzută în ROI, respectiv 8 ore/zi şi 40 ore/săptămână.

Art. 73. Pentru unele activităţi, locuri de muncă şi categorii de personal se pot stabili programe de lucru parţiale, corespunzătoare unor fracţiuni de normă, cu o durată de 4 ore/zi şi 20 ore/săptămână.

Drepturile salariaţilor care lucrează în astfel de situaţii se acordă proporţional cutimpul lucrat.

Art. 74. Evidenţa prezenţei la serviciu a salariaţilor de la sediul central al A.J.V.P.S. Botoșanise face prin semnătură în condica de prezenţă cu precizarea orei de sosire şi plecare;

Întârzierea la venire ori plecarea fără aprobare înainte de terminarea programului zilnic de lucru: constituie abatere disciplinară şi se sancţionează gradual, atât disciplinar cât şi pecuniar.

Salariații care, în cursul unei luni, înregistrează o absență nemotivată de 8 ore sau absentări nemotivate la începutul programului de lucru, pierd sporurile pentru acea lună.

Absenţa de la program cu mai mult de o oră atrage după sine neretribuirea în ziua respectivă.

Pentru salariaţii de la fazanerie şi amenajări piscicole se vor întocmi pontaje lunare.

Art. 75. Zilele de sărbătoare legală, în care nu se lucrează, sunt:

- 1 si 2 ianuarie;

- prima și a doua zi de Paști;

- 1 mai;

- prima şi a doua zi de Rusalii;

- Adormirea Maicii Domnului (15 august);

- 30 noiembrie;

- 1 decembrie;

- prima și a doua zi de Crăciun;

- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

**TITLUL** IV – SALARIZARE

Cap. I. Negocierea salariului de bazăși a sporurilor

Art. 76. Pentru munca prestată, fiecare salariat are dreptul la un salariu, care se stabilește pe bază de negociere, prin contractul individual de muncă, cu respectarea prevederilor contractului colectiv de muncă.

Salariul se achită la data de \_\_ a fiecărei luni.

Art. 77. La negocierea salariului individual nu pot fi făcute discriminări pe criterii politice, etnice, sex, convingeri politice sau religioase, vârsta sau de stare materială.

Art. 78. Personalul eliberat din funcţii de conducere va fi încadrat pe funcţii de execuţie corespunzătoare pregătirii profesionale şi vechimii în specialitate.

Art. 79.Negocierea individuală a salariilor se va face având în vedere următoarele:

- aducerea la cunoştinţa salariaţilor, a sistemului şi formelor de salarizare, pentru a cunoaşte nivelurile de salarizare care urmează să le negocieze;

- stabilirea salariului fiecărui salariat;

-la stabilirea drepturilor salariale se au în vedere: nivelul studiilor, funcţia, titlul ştiinţific. absolvirea cursurilor de perfecţionare profesională, vechimea în domeniu, calificativul anual obţinut, locul si condiţiile specifice de desfăşurare a activităţii profesionale;

- obligaţiile ambelor părţi privind asigurarea caracterului confidenţial al salariului convenit;

- dacă negocierea salariilor, în unitate, se face pe perioada cât contractul individual de muncă este suspendat, ceiîn cauză vor negocia salariile la revenirea pe post.

Art. 80. Modificarea salariilor determinate prin negociere nu poate fi cerută de părţi mai înainte de împlinirea unui an de la data stabilirii lor, cu excepţia cazurilor de indexare şi compensare, a schimbării din funcţie, precum şi la angajarea cu contract pe durată nedeterminată, după perioada de probă, pentru debutanţii în profesie.

Cap. II. Premii

Art. 81. Salariaţii A.J.V.P.S. Botoșani pot beneficia de prime ocazionate de diverse sărbători sau de rezultate de excepţie în activitatea desfăşurată, cu aprobarea Consiliului A.J.V.P.S. Botoșani, în funcție de posibilităţile financiare.

Cap.III. Plata drepturilor băneşti

Art. 82.A.J.V.P.S. Botoșani se obligă să plătească salariile înaintea oricăror altor obligaţii financiare ale unităţii, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

TITLUL V - SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

Art. 83. Asigurarea securităţii şi sănătăţii angajaţilor în toate aspectele legate de muncă, revine angajatorului. conform Legii sănătăţii şi securităţii în muncă nr. 319/2006, actualizată.

Art. 84. Angajatorul are obligaţia de a elabora instrucţiuni proprii în spiritul prezentei legi pentru completarea şi sau aplicarea reglementărilor de securitate şi sănătate în muncă, ţinând seama de particularităţile activităţilor şi ale locurilor de muncă.

Art. 85. Angajaţii sunt obligaţi:

a) să-şi însuşească şi să respecte prevederile legislaţiei din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă şi măsurile de aplicare a acestora;

b) să aducă la cunoștința conducătorului direct orice defecțiune tehnică sau altă situație care poate constitui un pericol de accidentare;

c) să desfăşoare activitatea astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât şi alte persoane care pot fi afectate de acţiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă;

d) să oprească lucrul la apariţia unui pericol iminent de producere a unui accident şi să-1 informezepe conducătorul locului de muncă;

e) săcoopereze atâta timp cât este necesar, cu angajatorul şi/sau cu lucrătorii desemnaţi, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă şi condiţiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate şi sănătate în muncă;

f) să îşi însuşească şi să respecte prevederile legislaţiei în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă şi măsurile de aplicare a acestora.

g) să dea relaţiile solicitate de către inspectorii în muncă şi inspectorii sanitari;

h) să utilizeze materialele igienico-sanitare primite în conformitate cu indicaţiile personalului sanitar;

i) să utilizeze corect echipamentele tehnice şi substanţele periculoase şi celelaltemijloace de producţie.

j) să participe la toate instructajele inițiate de conducători și să nu execute lucrări pentru care nu este calificat și/sau instruit;

k) în caz de accident, să păstreze starea de fapt la locul accidentului, cu excepția cazurilor în care se impune intervenția imediată pentru salvarea de vieți omenești.

Art. 86. Materialele igienico-sanitare se acordă obligatoriu şi gratuit angajaţilor în scopul asigurării igienei şi protecţiei personale.

Cantităţile respective şi periodicitatea asigurării se stabilesc în funcţie de necesităţi.

**TITLUL VI - PROTECŢIA SOCIALĂ**

Cap.I. Concedii

Art. 87. Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaţilor.

Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări.

Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare.

Durata efectiva a concediului de odihnă anual este prevăzută în contractul individual de muncă şi se acorda proporţional cu activitatea prestata într-un an calendaristic, cu precizarea că, sărbătorile legale în care nu se lucrează şi zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

Durata concediului de odihnă anual pentru salariaţii cu contract individual de muncă cu timp parţial se acordă proporţional cu timpul efectiv lucrat.

Personalul A.J.V.P.S. Botoșani în totalitate, beneficiază de concediu anual de odihnă, după cum urmează:

- vechimede 1-10 ani..................................................................................................22 zile lucrătoare;

- vechime de 10-20 ani ................................................................................................ 25 zile lucrătoare;

- vechimede peste 20 ani .............................................................................................27 zile lucrătoare;

Art. 88.. (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

Prin excepţie de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în primele 3 luni şi numai în cazurile justificate, aprobate în prealabil de directorulA.J.V.P.S. Botoșani.

Dacă angajatul nu-şi efectuează concediul de odihnă conform programării aprobate de conducerea executivă a A.J.V.P.S. Botoșani este răspunzător de pierderea acestuia, iar salariatul nu poate avea pretenții la compensarea acestuia în bani.

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

Art. 89.Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări individuale, stabilite de Directorul asociaţiei după consultarea salariatului. Programarea se face până la sfârşitul anului calendaristic pentru anul următor.

În cazul în care efectuarea concediilor se face fractionat, angajatorul este obligat să asigure fiecărui salariat, într-un an calendaristic, cel puţin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Salariatul este obligat săefectueze în natura concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situaţiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Art. 90.Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu care nu poate fi mat mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă.

Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnica a drepturilor salariale din ultimele3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Art. 91. Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective, cu aprobarea Directorul.

Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forţă majoră sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de muncă.

Art. 92. În afara concediului anual de odihnă, salariaţii au dreptul, conform legii, la un număr de zile de concediu plătit pentru evenimente familiale deosebite, care se stabilesc după cum urmează:

a) căsătoria salariatului .................................................................................................. 5 zile lucrătoare;

b) căsătoria unui copil ................................................................................................... 3 zile lucrătoare;

c) decesul soţului (soţiei), copiilor, părinţilorsau socrilor ............................................. 5 zile lucrătoare;

d) decesul rudelor de gradul II (fraţi şi surori) ............................................................... 3 zile lucrătoare;

e) decesul altor rude (bunici, unchi veri) .......................................................................... 1 zi lucrătoare;

f) naşterea unui copil (pentru tată) ............................................................ 5 zile lucrătoare + 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură;

Art. 93. Salariaţii au dreptul la concediu fară plată, în următoarele situaţii:

- pentru rezolvarea unor probleme personale, maximum 30 zile pe an;

- pentru completarea studiilor sau perfecţionare profesională, maximum 30 zile pe an;

- pentru îngrijirea copilului bolnav, în vârsta de până la 3 ani, pe perioada indicată în certificatul medical;

- tratament medical efectuat în străinătate, pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizaţia pentru incapacitate temporară de muncă;

- pentru însoţirea soţului, sau după caz a soţiei, ori a unei rude apropiate, copil, frate, soră. părinte - pe timpul cât aceştia se află la tratament în străinătate, în toate cazurile cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

Art. 94. Salariaţii care îşi pierd temporar capacitatea de muncă din cauză de boală sau accident, au dreptul la concediu medical în condiţiile legii.

Art. 95. Concediul de maternitate pre- şi post-natal, precum şi concediul pentru îngrijirea copilului de pană la 2 ani, ca şi cel paternal, se acordă în condiţiile prevăzute de lege.

Se poate acorda de asemenea, la cerere, concediu după adopţia copiilor de pana la1 an, în aceleaşi condiţii ca şi concediul de maternitate.

Art. 96. Femeile care au copii bolnavi mai mici de 3 ani vor beneficia, pe baza avizului medicului, de concedii plătite pentru îngrijirea acestora, care nu se includ în concediul de odihnă. Peste această vârstă a copiilor, in caz de boală sau accident, concediul se acordă pe bază de certificat medical.

Art. 97. Femeile care au copii în vârstă de până la 7 ani, pe care îi îngrijesc, pot lucra 1/2 normă, dacă nu beneficiază de creşă: timpul cât au fost încadrate, în aceste condiţii, se considerăla calcularea vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă.

Art. 98. Pe perioada concediilor medicale. pre- şi post-natale, concediile pentru îngrijirea copiilor bolnavi, salariaţii vor primi o indemnizaţie calculată potrivit legii.

Art. 99. În cazul în care boala generatoare de concediu medical intervine în timpul concediului de odihnă, acesta se va prelungi cu numărul de zile rămase neefectuate ca urmare a începerii concediului medical şi se poate lua în continuarea acestuia din urmă.

Cap. II. Condiții sociale de muncă și viață

Art. 100. La împlinirea vârstei de pensionare, unitatea are obligaţia să întocmească formele necesare pentru pensionarea salariaţilor.

Art. 101. Salariaţii A.J.V.P.S. Botoșani care se pensionează pentru limită de vârstă la cerere şi cei care se pensionează pe caz de boală, nerevizuibil,la încetarea de drept a contractului individual de muncă pot beneficia de o sumă de bani, în cuantum net, stabilită în funcție de vechimea la A.J.V.P.S. Botoșani și beneficiază de un salariu brut cu ocazia pensionării, dacă situația financiară a angajatorului o permite.

Art. 102. În afarăde ajutoarele prevăzute de lege,A.J.V.P.S. Botoșani acordă următoarele ajutoare:

a) în cazul decesului salariatului - un ajutor acordat familiei echivalentul a patru salarii medii pe economie, conform ultimei situații comunicate de Comisia Națională pentru Statistică și alte ajutoare materiale;

b) un ajutor echivalent unui salariu mediu pe economie, conform ultimei situații comunicate de Comisia Națională pentru Statistică și alte ajutoare materiale pentru nașterea fiecărui copil, indiferent dacă mama este sau nu salariată, cu condiția ca mama să facă dovada că nu primește aceast ajutor de la unitatea la care este angajată;

c) un ajutor în cuantum de 1.000 leiplătit de unitate, la decesul soţului sau soţiei, ori la decesul unei rude ce gradul I (copii şi părinţi);

d) un ajutor în cuantum de 1.000 lei plătit de unitate, în cazul în care salariatul sau un membru al familiei sale (soț, soție, copil, părinți) are o problemă gravă de sănătate și este internat în spital.

Art. 103. În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru creşterea copilului de pană la 2 ani se vor acorda tatălui, dacă are copilul în îngrijire.

Art. 104. Cu ocazia unor sărbători (Crăciun, Paște) A.J.V.P.S. Botoșani acordă cadouri, în sumă de 150 de lei pentru fiecare salariat, iar cu ocazia de 8 Martie acest cadou se acordă exclusiv angajatelor de sex feminin.

**TITLUL VII - DISPOZIŢII FINALE**

Art. 105. Prezentului contract i se aplică prevederile actelor normative în vigoare.

Art. 106. Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă vor fi aduse la cunoştinţa salariaților de către împuternicitul Directorului.

Art. 107. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se completează cu legislația în vigoare precum și cu prevederile Regulamentului de Ordine Interioară încheiat la nivel de A.J.V.P.S. Botoșani.

Art.108. Litigiile în legătură cu executarea dispoziţiilor, modificarea unilaterală a prevederilor ori suspendarea aplicării Contractului colectiv de muncă se soluţionează potrivit legii.

Art. 109. Prezentul Contract colectiv de muncă intră în vigoare în momentul înregistrării sale la Inspectoratul Teritorial de Muncă Botoșani

Art. 110. Orice alte dispoziţii contrare prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă se abrogă.

Art. 101. Prezentul contract a fost încheiat în 3 exemplare.