

**REGIA PUBLICA LOCALA
OCOLUL SILVIC AL MUNICIPIULUI BISTRITA R.A.
NR. / _____**

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

încheiat astăzi ,
între:

- **ANGAJATOR** - ing. Anca Emil Titus, reprezentant al REGIEI PUBLICE LOCALA OCOLUL SILVIC AL MUNICIPIULUI BISTRITA R.A. , în calitate de sef de ocol având reprezentativitatea constatată prin Statut , Actul constitutiv si Regulament de organizare si functionare al regiei si Hotararea Consiliului de administratie și
-**PRESEDINTE SINDICATUL SILVICULTORILOR „STEJARUL” BISTRITA**
ing. Kocsis Dezso,

care au convenit, de comun acord, asupra următorului contract colectiv de muncă, la nivelul Ocolului Silvic al Municipiului Bistrița R.A.:

TITLUL I – DISPOZIȚII GENERALE

Cap. I. Câmp de aplicare, durata, revizuire

Art.1. Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat conform prevederilor Legii nr. 53/2003 –Codul Muncii -republicat , ale Legea 62/2011- Legea dialogului social-republicata ale O.U.G.59/2000 , privind Statutul personalului silvic aprobata prin Legea 427/2001 si ale Legii 46/2008 – Codul silvic , reglementează relațiile de muncă între conducerea Ocolului Silvic al municipiului Bistrita RA și salariați, în ceea ce privește ansamblul condițiilor de angajare și de muncă, salarizare și celelalte garanții sociale pentru angajati.

Art.2. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin drepturile și obligațiile reciproce stipulate în acest contract, neîndeplinirea sau încălcarea obligațiilor asumate atrăgând răspunderea, potrivit legii, a celor care se fac vinovați de aceasta.

Art.3. Prevederile contractului colectiv de muncă produc efect pentru toti salariații regiei, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizație sindicală.

Art.4. (1) Prezentul contract de muncă se încheie pe o durată de 24 luni. El poate înceta sau aplicarea lui poate fi suspendată :

- a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;
- b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;
- c) prin acordul părților.

(2) La expirarea termenului pentru care a fost încheiat potrivit legii, aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi prelungită de catre părți în aceleași condiții sau în cele care vor fi negociate , o singura data , cu cel mult 12 luni.

Art.5. Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin în acest sens, prin acte adiționale, care vor produce efecte numai la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Munca Bistrita-Nasaud.

Art.6. (1) Executarea contractului colectiv de muncă, sau a unor clauze ale acestuia, se suspendă pe durata grevei, dacă nu este posibilă continuarea activității de către salariații neparticipanți la grevă.

(2) În timpul grevei sau a altor manifestații de protest, personalul participant este pe deplin raspunzător de asigurarea pazei obiectivelor din gestiune (fond forestier, cantoane , pepiniere, etc.)

(3) Participanților la greve sau manifestații de protest le este interzis portul uniformei de serviciu pe durata acțiunilor respective, precum și portul armamentului din dotare.

Art.7. Litigiile în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului colectiv de muncă, sunt litigii de muncă și se soluționează conform Legii nr. 62/2011 – Legea privind dialogul social coroborate cu prevederile OUG 59/2000 , cu modificările și completările ulterioare , ale Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii-republicat și ale Regulamentului de organizare și funcționare .

CAP.II. Obligațiile generale ale angajatorului

Art.8. Crearea condițiilor pentru realizarea producției la un nivel tehnic corespunzător care să asigure rentabilitate unității prin:

- a) aplicarea unei strategii de dezvoltare a silviculturii și elaborarea de programe anuale cu privire la activitatea de apărare, conservare și dezvoltare a fondului forestier, precum și a activității de producție tehnico – economice pe bază de studii pertinente de prospectare a pieței interne și externe, asimilarea tehnologiilor și metodelor de lucru care să conducă la creșterea productivității muncii, reducerea consumurilor, creșterea calității și reducerea costurilor;
- b) asigurarea condițiilor pentru colecționarea, conservarea, restaurarea și expunerea în scopul cunoașterii, educării și recreării a bunurilor culturale mobile de importanță științifică cu valoare cinegetică;
- c) aprovizionarea la timp și în bune condiții a tuturor locurilor de muncă cu materii prime, materiale, combustibil, energie etc.
- d) organizarea rațională a producției și a muncii prin stabilirea unei structuri organizatorice adecvate fiecărei subunități;
- e) administrația se obligă să facă demersuri pentru aplicarea legislației corespunzătoare unei bune funcționări a activităților din cadrul ocolului;
- f) folosirea rațională a forței de muncă, menținerea numărului de salariați la nivelul strict necesar realizării producției și lucrărilor programate, organizarea orientării profesionale, selecționarea, angajarea în muncă și promovarea salariaților potrivit cerințelor stabilite pentru fiecare loc de muncă, în raport cu calitățile profesionale, modul de implicare și comportare în cadrul unității, aplicarea unor criterii obiective de apreciere anuală a acestora;
- g) exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați;
- h) asigurarea desfacerii producției programate cu contracte ferme, atât la intern cât și pe piața externă;
- i) asigurarea fondurilor necesare efectuării reparațiilor curente și capitale la aparatura, utilajele și clădirile din dotare, inclusiv locuințele de intervenție;
- j) asigurarea asistenței tehnice a fiecărui loc de muncă, cu personal calificat;

- k) introducerea unui sistem informațional adecvat, în vederea înlăturării birocrăției și stabilirii corecte a responsabilităților;
- l) asigurarea condițiilor pentru efectuarea integrală a concediilor de odihnă potrivit programării acestora, într-un an calendaristic, de către toți salariații unității;
- m) asigurarea fondurilor bănești necesare plăților salariaților;
- n) acordarea către salariați a tuturor drepturilor ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- o) comunicarea periodică către salariați a situației economice și financiare a unității;
- p) consultarea cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- q) plata tuturor contribuțiilor și impozitelor aflate în sarcina sa, precum și reținerea și virarea contribuțiilor și impozitelor datorate de salariați, în condițiile legii;
- r) eliberarea, la cerere, a documentelor care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- s) asigurarea confidențialității datelor cu caracter personal ale salariaților;
- t) luarea măsurilor necesare pentru depistarea și combaterea eventualelor fenomene de corupție, fraudă, nepotism, etc.
- u) asigurarea sănătății și securității angajaților în toate aspectele legate de munca, conform prevederilor legale.

Art.9. Acoperirea cu veniturile din activitatea sa a tuturor cheltuielilor, inclusiv dobânzile, amortizarea investițiilor și rambursarea creditelor, precum și obținerea de profit.

Art.10. Adoptarea de măsuri, în conformitate cu actele normative în vigoare, pentru îmbunătățirea activității Ocolului Silvic al Municipiului Bistrița R.A..

Art.11. Urmărirea și controlul realizării programelor anuale, stabilindu-se măsurile ce se impun cu caracter disciplinar, material, civil sau penal, după caz.

Art.12. Stabilirea unor norme de muncă, astfel încât acestea să exprime, pentru fiecare caz în parte, cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiilor sau lucrărilor de către o persoană ce posedă o calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate.

Art.13. Aducerea la cunoștința personalului în timp util a atribuțiilor ce revin fiecăruia, normele de muncă stabilite, efectuarea instruirii necesare în vederea cunoașterii și însușirii acestora prin fișa postului care se reactualizează periodic.

Art.14. Asigurarea condițiilor avute în vedere la stabilirea normelor de muncă, punerea la dispoziția salariaților a dotărilor tehnice de care unitatea dispune, a materialelor, documentației și echipamentului de protecție și de lucru, luarea de măsuri pentru asigurarea salariilor corespunzătoare în vederea utilizării depline a capacităților de producție și a folosirii complete și eficiente a timpului de lucru.

Art.15. Asigurarea, în limitele posibilităților, a dotărilor necesare pentru locuințe de intervenție, cu prioritate pentru cantoanele izolate și expuse, mijloace de transport, tehnica de calcul și mijloace de comunicație.

Art.16. Stabilirea instrucțiunilor pentru funcționarea și exploatarea instalațiilor, mașinilor, agregatelor și utilajelor folosite în unitate, instrucțiunilor tehnice de lucru, normelor de manipulare, depozitare și folosire a materiilor prime și materialelor, instrucțiunilor proprii de protecție a muncii etc, astfel ca să se apere viața, integritatea corporală și sănătatea și să se asigure condițiile de securitate a muncii.

CAP.III. Obligațiile generale ale salariaților

Art.17.(1) Angajații regiei au următoarele obligații:

- a) să cunoască și să aplice prevederile legale în vigoare în activitatea pe care o desfășoară;

- b) să realizeze sarcinile de serviciu, ce decurg din fișa postului și din programele de activitate, normele de muncă, precum și dispozițiile șefilor ierarhici;
 - c) în situațiile stabilite de administrație, pentru buna funcționare a unității, salariații sunt obligați să desfășoare, pe o durată determinată, orice fel de activitate, potrivit pregătirii lor profesionale, fără diminuarea salariului;
 - d) să respecte disciplina tehnologică la locul de muncă;
 - e) să respecte programul de lucru, să folosească integral și cu eficiență timpul de muncă;
 - f) să asigure utilizarea integrală a capacităților de producție, creșterea productivității muncii și reducerea cheltuielilor de producție, realizarea lucrărilor încredințate, în condițiile de calitate stabilite;
 - g) să respecte ordinea și disciplina la locul de muncă;
 - h) să se preocupe pentru perfecționarea continuă a pregătirii lor profesionale;
 - i) să ia toate măsurile pentru prevenirea, limitarea și înlăturarea pagubelor;
 - j) să respecte principiile concurenței loiale, prevăzute de legislația în vigoare. Concurența neloială a salariaților, constatată și probată, atrage răspunderea acestora, potrivit dispozițiilor legale în vigoare;
 - k) să cunoască și să respecte normele de protecția muncii și să contribuie la preîntâmpinarea și înlăturarea oricăror situații ce ar putea pune în primejdie viața, integritatea corporală sau sănătatea oamenilor, ori bunurile materiale;
 - l) să manifeste loialitate și atașament față de Ocolul Silvic al Municipiului Bistrița R.A..
 - m) să militeze pentru interesele acesteia și să combată orice tendință sau manifestare de defăimare și de denigrare a acesteia;
 - n) să nu participe în nici un fel la publicarea în mijloace de informare în mass media de articole sau reportaje vădit neconforme cu realitatea și defăimătoare la adresa RPL Ocolul Silvic al Municipiului Bistrița R.A..
 - o) să dea dovadă de cinste, corectitudine și comportament civilizat, să nu desfășoare activități prin care să urmărească obținerea de foloase nelegale să nu beneficieze de foloase necuvenite pentru activitatea prestată în cadrul atribuțiilor de serviciu;
 - p) să asigure păstrarea secretelor de fabricație sau a secretelor de serviciu, să nu scoată și să nu difuzeze, din circuitul RPL Ocolul Silvic al Municipiului Bistrița R.A., date, informații și documente, indiferent de ce natură, referitoare la activitatea ocolului, fără aprobarea conducerii;
 - q) să nu se prezinte la serviciu sub influența alcoolului și să nu consume băuturi alcoolice în timpul programului de lucru. În afara programului de lucru să nu consume băuturi alcoolice echipat în uniformă de serviciu;
 - r) să respecte măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - s) să anunțe conducerea ocolului, că sunt în incapacitate temporară de muncă (concediu medical), în termen de 24 ore de la data instalării stării, sau să prezinte certificatul medical, dacă a fost eliberat, în ziua controlului medical.
 - t) personalul silvic care are calitatea de gestionar sau noii angajați care vor primi gestiune să prezinte garanție și garanție suplimentară, conform cap.3 Garanții din Legea nr. 22/1969;
- (2) Salariatii nu raspund de pagubele provocate de forta majora sau de alte cauze neprevazute si care nu puteau fi inlaturate si nici de pagubele care se incadreaza in riscul normal al serviciului. Riscul normal al serviciului se aproba de Consiliul de administratie al regiei , la propunerea sefului de ocol , pe baza verificarilor efectuate pe teren , la sesizarea facuta de catre padurar , in maxim 24 de ore de la constatarea evenimentului ce-i excude vinovatia si pe baza actelor de constatare intocmite de catre acesta.

TITLUL II – DREPTUL SINDICAL ȘI LIBERTATEA DE OPINIE A SALARIAȚILOR

Art.18. Administrația recunoaște și garantează independența Sindicatului Silvicultorilor " Stejarul" Bistrița și se obligă să faciliteze existența și exercitarea dreptului sindical. Părțile contractante convin ca în postul de lider al organizației sindicale să nu fie aleși salariații încadrați în următoarele funcții de conducere din sistemul de organizare al Ocolului Silvic al Municipiului Bistrița R.A.: șef ocol și contabil șef.

Art.19. Administrația va ține seama, la asigurarea dreptului sindical în unitate, de următoarele:

- crearea condițiilor necesare desfășurării activității sindicale în unitate;
- punerea la dispoziție a unui spațiu adecvat, în limita posibilităților de care dispune unitatea, garantându-se independența acestuia;
- atribuirea a unei zile lucratoare pe luna , liderilor de sindicat nescosi din producție , pentru activitatea sindicală , în cadrul programului normal de lucru. Aceste zile se vor acorda , cu anunțarea prealabilă a conducerii unitatii;
- punerea la dispoziția Sindicatului Silvicultorilor Stejarul , în mod gratuit , a unui spațiu și a unor utilități (energie electrică, energie termică, gaze naturale, salubritate, apă, canalizare) și asigurarea, în mod gratuit, până la limita de 100 lei /lună, a utilităților pentru telefon, fax, telefon mobil, internet;
- asigurarea, în condițiile prevăzute de legislația în vigoare, a unor fonduri pentru organizarea și participarea la manifestări sindicale interne și internaționale, care conduc la întărirea prestigiului Ocolului Silvic al Municipiului Bistrița R.A.

Art.20. Membrii organelor de conducere alese ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

Art.21. Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

Art.22. Administrația poate invita la ședințele de Consiliu de administrație din cadrul regiei pe liderul Sindicatului Silvicultorilor Stejarul Bistrița, la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv. Hotărârile Consiliului de Administrație privitoare la probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv vor fi comunicate în scris organizației sindicale, în termen de 48 de ore de la data desfășurării ședinței.

Art.23. (1) În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, sindicatele și conducerile administrative au, potrivit legii, obligația ca, pe durata respectivă să protejeze patrimoniul unității și să asigure funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor sau ar putea cauza pagube ireparabile.

(2) Revendicările cu caracter social și economic, nelegate de activitatea unității, se vor prezenta de către salariați, organelor în măsură să le rezolve, în afara programului de lucru, fără ca funcționarea normală a unității să fie afectată.

TITLUL III – RELATII DE MUNCĂ ÎNTRE CONDUCEREA ADMINISTRATIVĂ ȘI SALARIAȚI - CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

CAP.I. Încheierea contractului individual de muncă

Art.24.(1) Angajarea salariatului, indiferent de funcția sau nivelul postului, se va face pe baza principiului competenței profesionale, fără discriminări pe criterii de apartenență politică, naționalitate, sex, convingeri religioase etc., pe bază de concurs, examen, interviu sau perioadă de probă, cu respectarea condițiilor de grad profesional (pentru personalul silvic), prevăzute în Anexa nr. 3A₁, de studii și de vechime prevăzute în Anexa nr. 3A₂ și a metodologiei stabilite de administrație.

(2) La concurs, examen va fi invitat și liderul de sindicat.

(3) Încadrarea personalului silvic pe grade profesionale, promovarea în grade superioare și acordarea de gradații se face de către Comisiile de încadrare și promovare constituite în acest sens conform O.U.G. nr. 59/2000 aprobată prin Legea nr. 427/2001.

Art.25.(1) Încadrarea în muncă se realizează prin încheierea unui contract individual de muncă, în formă scrisă, în limba română, cu respectarea dispozițiilor art.17 alin(3) din Legea 53/2003 republicata –Codul muncii.

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

(3) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(4) Fișa postului face parte integrantă din contractul individual de muncă și cuprinde sarcini, atribuții, responsabilități și competențe. Pentru muncitorii direct productivi, normele de muncă fac parte integrantă din contractul individual de muncă.

(5) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

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

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

c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;

(6) După expirarea perioadei de probă, pe baza recomandării scrise a șefului ierarhic cu privire la rezultatele obținute, competența profesională, aptitudini și acomodarea la locul de muncă, conducătorul unității va emite decizie de definitivare pe post, de la începutul perioadei de probă sau, după caz, de încetare a contractului de muncă.

(7) Anual Consiliul de administrație va întocmi fișa de evaluare a șefului Ocolului Silvic al Municipiului Bistrița R.A , în baza obiectivelor și criteriilor de performanță stabilite.

Art.26. (1) Este incompatibilă calitatea de personal angajat al Ocolului Silvic al Municipiului Bistrița R.A. care administrează fond forestier proprietate publică , cu cea de proprietar, administrator, membru asociat, sau de salariat al unei societăți comerciale care desfășoară activitate concurențială, sau cu care sunt stabilite relații contractuale. Incompatibilitatea are loc și atunci când membrii de familie ai personalului angajat se află în una din situațiile de proprietar sau membru asociat al unei societăți comerciale care desfășoară activitate concurențială, sau cu care sunt stabilite relații contractuale. Prin

familie se înțelege: soțul, soția, copiii și părinții soților care locuiesc și gospodăresc împreună.

(2) Personalul Ocolului Silvic al Municipiului Bistrița R.A. nu poate exercita funcții de reprezentare profesională în cadrul unităților cu profil comercial care licitează, prelucrează sau valorifică produse specifice fondului forestier administrata de catre Ocolul Silvic al municipiului Bistrita RA.

(3) În cazul constatării stării de incompatibilitate salariatul va răspunde, potrivit legii, pentru daunele provocate unității.

Art.27. Incheierea contractului individual de munca va respecta prevederile art.10-30 iar pentru executarea acestuia prevederile art.37-40 , Titlul II din Codul muncii.

CAP.II. Modificarea contractului individual de muncă

Art.28. (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

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

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii (funcția/meseria)
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

(3) Orice modificare a unuia dintre elementele prevazute la alin (2) in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, anterior producerii modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege sau in contractul colectiv de munca

Art.29.(1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un al loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(2) Modificarea contractului individual de munca se poate face doar prin respectarea prevederilor art.41-48 , titlul II , din Codul muncii.

(3) Cheltuielile ocazionate de deplasare se vor deconta dupa cum urmează:

- a) diurna de 50 lei pe zi. Cuantumul diurnei se poate modifica potrivit reglementărilor prin act adițional;
- b) transport pe calea ferată clasa II sau clasa I, pe distanțe de pana la 300 km;
- c) vagon de dormit, pe distanța de peste 300 km si avion, cu aprobarea prealabilă a șefului de ocol, pentru toate categoriile de personal;
- d) deplasarea cu alte mijloace de transport decat cele prevazute la lit.b), c) se deconteaza cu apobarea prealabila a sefului de ocol , la nivelul a 7.5 l carburant la 100 km;
- e) deplasarea cu mijloace de transport în comun auto , fluviale sau pe cablu;
- f) cazare în hoteluri de două sau trei stele, în condițiile 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 sau alte spații de cazare autorizate, care pot emite chitanțe oficiale, decontarea cheltuielilor de cazare se face în limita baremului stabilit prin acte normative (45 lei/noapte);
- h) in cazul in care salariatul este cazat in spatiile din cadrul regiei , acestuia nu i se percepe si nu i se deconteaza cheltuieli de cazare;

Art.30. (1) Deplasarea salariaților în străinătate, în interes de serviciu, se face în baza hotărârii Consiliului de administrație, respectiv a șefului de ocol sau al ordinului ministrului, cu respectarea legislației în vigoare.

(2) Cheltuielile aferente deplasărilor în străinătate în interesul serviciului se aprobă și se decontează conform legii.

(3) diurna de 87,5 euro pe zi. Quantumul diurnei se poate modifica potrivit reglementărilor prin act adițional;

Art.31. Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară (suspendare, retrogradare din funcție) sau ca măsura de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii.

CAP.III. Suspendarea contractului individual de muncă

Art.32. (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

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

(3) 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. În cazul suspendării contractului individual de muncă din motive neimputabile salariatului, unitatea poate acorda salariatului o serie de drepturi.

(4) Suspendarea contractului individual de munca se poate face doar cu respectarea prevederilor art.49-54, titlul II, din Codul muncii.

(5) Suspendarea contractului individual de munca poate interveni și în cazul prevăzut la art.21 din OUG 109/2011, respectiv încheierea de către director/șef ocol a unui contract de mandat.

Art. 33. În cazul absențelor nemotivate, după cea de a treia absență nemotivată consecutiv, se consideră abatere disciplinară și se sancționează, potrivit art. 56 alin.(1), lit g) sau art.58, alin(1), lit e) din Contractul Colectiv de Muncă.

Art.34. (1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

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

CAP.IV. Încetarea contractului individual de muncă

Art.35.(1) 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.

(2) Incetarea contractului individual de munca se poate face prin respectarea prevederilor art.55-77, din Codul muncii.

1. Concedierea

Art.36. Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului. Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Art.37. Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

2. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

Art.38. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Art.39. (1) 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, OUG 59/2000 și OM 274/2002 .

(2) Concedierea salariatului pentru necorespondere profesională la locul de muncă poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă.

3. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

Art.40.(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive , fara legatura cu persoana acestuia.

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

4. Concedierea colectivă

Art.41. Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu tin de persoana salariatului , a unui număr de: cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

Art.42.(1) În cazul in care angajatorul intentioneaza sa efectueze concedieri colective acesta are obligatia de a initia in timp util si in scopul ajungerii la o intelegere , in conditiile prevazute de lege , consultari cu Sindicatul Silvicultorilor "Stejarul" Bistrita cu privire cel putin la :

a) metodele si mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numarului de salariați care vor fi concediați ;

b) atenuarea consecintelor concedierii prin recurgere la masuri sociale care vizeaza printre altele sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesionala a salariatilor concediați.

(2) În perioada în care au loc consultări , potrivit alin.(1) , angajatorul are obligația să furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice , în scris , următoarele :

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

(3) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță

(4) Angajatorul are obligația să notifice proiectul de concediere Inspectoratului Teritorial de Muncă și Agenției Teritoriale de ocupare a forței de muncă , la aceeași dată la care l-a notificat Sindicatului Silvicultorilor « Stejarul » Bistrița.

Art.43. Obligațiile prevăzute la art.42 se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care detine controlul asupra angajatorului.

Art.44. (1) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat, cu prioritate, pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

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

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

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

5. Dreptul la preaviz

Art.45.(1) Persoanele concediate în temeiul **art. 38** lit. c) și d), ale **art. 40 și 41** beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 zile lucrătoare.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) persoanele concediate în temeiul **art. 38** lit. d), care se află în perioada de probă.

(3) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze patru ore pe zi de la programul de lucru, pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Aceste ore se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de angajator.

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

Art.46. 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 prioritate, conform art. 42 alin (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații concediați urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant.

Art.47. Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării acesteia salariatului .

Art.48. (1) La desfacerea contractului de muncă din motive neimputabile salariatului, unitatea va acorda acestuia o compensație în bani, în cuantum net, stabilită în funcție de vechimea în unități silvice și de salariul brut prevăzut în contractul individual de muncă, în vigoare la data concedierii , după cum urmează :

- 1 salariu brut, pentru salariații cu o vechime în muncă de 1 până la 5 ani ;
- 3 salarii brute, pentru salariații cu o vechime în muncă de 5 ani ;
- 8 salarii brute, pentru salariații cu o vechime în muncă de cel puțin 30 de ani ;

Pentru salariații cu o vechime cuprinsă între 5 și 30 de ani , se vor acorda numărul de salarii corespunzător vechimii exprimate în luni , după următoarea formulă de calcul : nr. salarii acordate= $3 + (\text{nr.luni vechime} - 60) \times 0.0166$;

(2) Aceste drepturi se acordă salariatului la plecarea din unitate, în cuantum net , la nivelul salariilor brute .

(3) Aceste prevederi sunt aplicabile, atunci când desfacerea contractului individual de muncă a intervenit în următoarele situații :

- a) unitatea își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză ca urmare a dificultăților economice a transformărilor tehnologice sau a reorganizării ;
- b) unitatea își încetează activitatea prin dizolvare ;
- c) unitatea se mută în altă localitate și are posibilitatea să-și asigure pe plan local personalul necesar ;
- d) unitatea se mută în altă localitate, iar persoana încadrată nu acceptă să o urmeze ;
- e) pe postul ocupat de persoana încadrată în muncă este reîncadrat, pe baza hotărârii organelor competente cel care a deținut anterior acest post.

(4) Aceste drepturi se acordă numai salariaților cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată disponibilizați, care nu beneficiază de protecție socială în baza unor acte normative specifice.

Art.49 (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine :

- a) contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul ;
- b) contractele de muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă ;
- c) contractele de muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată numai la solicitarea expresă a salariaților în cauză ;
- d) contractele de muncă ale salariaților care, la aprecierea activității anuale, au obținut calificativul "nesatisfăcător" sau "satisfăcător" ;
- e) contractele de muncă ale salariaților care nu îndeplinesc cerințele postului pe care îl ocupa , stabilite conform contractului colectiv de muncă în vigoare ;
- f) contractele de muncă ale salariaților recent încadrați în unitate.

(2) Listele nominale cu salariatii ce urmează a fi disponibilizati vor fi elaborate cu consultarea liderului de sindicat.

Art.50. (1) 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 soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupa un post nevizat de reducere;
- b) măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere ;
- c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, unici întreținători de familie.
- d) măsura nu poate fi aplicata salariatilor care in urmatoorii 5 ani indeplinesc conditiile de pensionare , la limita de varsta.

(2) La aplicarea reducerii de personal, Sindicatul silvicultorilor Stejarul va asigura protecție sindicală personalului cotizant.

6. Demisia

Art.51. (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia, dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

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

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

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

(6) În situația în care, în perioada de preaviz, contractul individual de 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 angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

CAP.V. Formarea și pregătirea profesională

Art.52. Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

Art.53. (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.

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

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

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază și, după caz, de sporul de vechime.

(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz, și care va cuprinde: transportul dus-întors, cazarea, diurna, contravaloarea cursului, precum și drepturile salariale, pe perioada desfășurării programelor.

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

Art. 54. (1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională mai mare de 60 de zile în condițiile art. 53 alin. (2) lit. b) și alin. (3) nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională.

(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 pentru o perioadă mai mare de 60 de 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.55.(1) Pentru personalul angajat în structura RPL Ocolului Silvic al Municipiului Bistrița R.A. se întocmește, în prima lună a fiecărui an, de către șeful ierarhic superior, "Fișa de evaluare", conform modelului din Anexele nr.7.a și 7.b, care cuprinde caracterizarea activității și comportamentul în serviciu, desfășurate în anul precedent. Calificativul ce urmează să fie acordat poate fi nesatisfăcător, satisfăcător, bine și foarte bine.

(2) Personalul nemulțumit de calificativul acordat poate face contestație, în termen de 10 zile de la data luării la cunoștință, sub semnătura, la organul ierarhic superior celui care a aprobat calificativul.

CAP. VI. Sancționarea salariaților

1. Pentru personalul silvic:

Art.56.(1) Personalul care încalcă cu vinovatie legile și regulamentele specifice domeniului silviculturii, îndatoririle ce îi revin potrivit contractului individual de muncă, precum și normele de comportare, aducând astfel daune intereselor silviculturii și prestigiului instituției pe care o reprezintă, răspunde disciplinar, contravențional, civil sau penal, în funcție de natura și de gravitatea faptei săvârșite.

Pentru abaterile disciplinare se aplică una din următoarele sancțiuni:

- a) mustrare;
- b) avertisment scris;
- c) diminuarea salariului și, după caz, a indemnizației de conducere cu 5%-30% pe o durată de 1-3 luni; Această sancțiune se aplică de către angajator pentru săvârșirea de către un salariat a unor abateri grave, repetarea unor abateri și sancțiuni repetate ale salariatului, cum ar fi:

- indisciplina la serviciu;
- nerespectarea programului de lucru;
- relații neprincipiale cu colegii de serviciu;
- nerealizarea sarcinilor de serviciu, a atribuțiilor sau programelor stabilite;
- nerespectarea regimului armelor și munițiilor.

Aceste exemple nu sunt limitative.

d) retrogradarea în funcție pe o durată de 1-6 luni; care se aplică pentru:

- abateri disciplinare grave și repetate;
- crearea de incompatibilități prin asigurarea de consultanță, consiliere sau angajare la societăți comerciale concurente având ca rezultat producerea de pagube;
- aplicarea defectuoasă a normelor de gospodărire și administrare a pădurilor, cu consecințe grave în asigurarea continuității pădurii și alterării funcțiilor ecoprotectoare ale acesteia;
- neaplicarea și nerespectarea normelor de siguranță și sănătate în muncă, cu consecințe în asigurarea integrității corporale a salariaților;
- folosirea nelegală sau contrar ordinului eliberat a dispozitivului de marcat.

Aceste exemple nu sunt limitative.

e) suspendarea din funcție pe o durată de 1-12 luni, perioada de suspendare nu se ia în considerare ca vechime pt acordarea gradației;

f) prelungirea cu 1-3 ani a duratei de acordare a unei gradații sau de promovare în grad;

g) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) La retrogradarea în funcție sau suspendarea din funcție salariul de bază stabilit pentru funcția în care a fost retrogradat nu va fi mai mare decât salariul de bază corespunzător limitei minime pentru funcția din care a fost retrogradat sau suspendat.

(3) Constatarea abaterilor disciplinare se face de șeful ierarhic sau de personalul cu atribuții de control al activității pe care o desfășoară personalul silvic, pe linie de serviciu; prezentarea fiecărui caz constatat va conține toate datele necesare în vederea luării unei decizii obiective. Stabilirea sancțiunii se va face numai în urma anchetării și analizării împrejurimilor în care s-a comis abaterea disciplinară și a audierii persoanei în cauză.

(4) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celor prevăzute la art. 56 alin. (1) lit.a) și b), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(5) Sancțiunile prevăzute la alin.(1) nu exclud aplicarea celorlalte forme de răspundere prevăzute de lege și nu înlătură obligația recuperării despăgubirilor pentru pagube produse fondului forestier sau economiei vânatului.

(6) Persoana sancționată cu desfacerea disciplinara a contractului individual de muncă pierde calitatea de membru al Corpului silvic și dreptul de a-și exercita profesiunea de silvicultor în cazul structurilor prevăzute la art.2 din Statutul personalului silvic, cu aplicarea prevederilor art. 111 din Codul penal.

Art.57. (1) Analizarea cazului și aplicarea sancțiunii, în cazul abaterilor pentru care organele constatatoare, propun sancțiunile prevăzute la art.56 alin(1) lit.a), b) și c), se fac de șeful ocolului silvic. Împotriva sancțiunii respective persoana în cauză poate face contestație la forul ierarhic superior, în termen de 15 zile de la data comunicării sancțiunii. După analizarea contestației soluția adoptată se transmite persoanei în cauză sub forma de hotărâre definitivă; totodată soluția se aduce la cunoștința RPL Ocolului Silvic al Municipiului Bistrița RA.

(2) Decizia de sancționare poate fi contestată de către salariat și la instanțele judecătorești competente, în termen de 15 de zile calendaristice de la data comunicării acesteia.

2. Pentru personalul de altă specialitate decât cea silvică:

Art.58. (1) Sancțiunile disciplinare care se aplică personalului de altă specialitate decât cea silvică, angajat la RPL Ocolul Silvic al Municipiului Bistrița R.A. și care savârșește o abatere disciplinară sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 zile.

La retrogradarea în funcție, salariul de bază stabilit pentru funcția în care a fost retrogradat nu va fi mai mare decât salariul de baza corespunzător limitei minime pentru funcția din care a fost retrogradat.

- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, a indemnizației de conducere pe o durată de 1-3 luni cu 5%-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune

(3) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celei prevăzute la alin (1) lit.a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

3. Dispozitii comune pentru toti salariatii

Art.59. (1) La stabilirea sancțiunii disciplinare, aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșită de către salariații RPL Ocolul Silvic al Municipiului Bistrița R.A. (indiferent de specialitate) se au în vedere următoarele:

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

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

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asisat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

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

Art.60. (1) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
b) precizarea prevederilor din statutul de personal, 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 condițiile prevăzute la art. 62 alin. (2), nu a fost efectuată cercetarea;

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

e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

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

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

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

Art.61. (1) Răspunderea disciplinară poate fi cumulată cu răspunderea materială, contravențională sau penală, după caz.

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

TITLUL IV – TIMPUL DE LUCRU

Art. 62. (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(2) 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.

(3) Programul de lucru zilnic pentru salariații Ocolului Silvic al Municipiului Bistrița R.A. începe la ora 8⁰⁰ și se termină la ora 16³⁰, cu excepția zilei de vineri când se termină la ora 14⁰⁰.

(4) Pentru personalul de teren (pădurari și șefi de districte) și pentru personalul cu funcții de conducere (șef ocol, inginer șef și contabil șef) programul de lucru este flexibil, dar se va încadra în durata normală a timpului de muncă prevăzută de legislația în vigoare.

Art.63. (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Când munca se efectuează în schimburi, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă maximă de 4 luni, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

Art.64. (1) Pentru unele activități locuri de muncă și categorii de personal se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracțiuni de normă, cu o durată de cel puțin 2 ore pe zi, respectiv de 10 ore pe săptămână.

(2) Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

Art.65. Modul de organizare a timpului de lucru, pauzele și evidența prezenței salariaților la serviciu, se stabilesc prin regulamentul intern întocmit de către administrație, cu acordul reprezentanților Sindicatului Silvicultorilor STEJARUL.

Art.66. Activitățile desfășurate de salariați peste programul de lucru, în zilele de repaos și de sărbători nu se compensează cu timp liber și nici nu se plătesc, dacă se datorează restanțelor nejustificate ori îndeplinirii necorespunzătoare a sarcinilor de muncă.

Art.67. Serviciul de permanență executat în zilele lucrătoare se compensează cu o zi liberă, în următoarele 60 de zile calendaristice sau, în situația în care această compensare nu este posibilă, se va acorda salariatului un spor de 75% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă lucrată suplimentar, iar în zilele de repaos săptămânal și sărbători legale se compensează cu 2 zile libere, în următoarele 60 de zile calendaristice sau, în situația în care această compensare nu este posibilă, se va acorda salariatului un spor de 100% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă lucrată suplimentar.

Art.68. (1) Munca prestată, la solicitarea angajatorului, în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art.112 din Codul Muncii este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident sau pentru prevenirea și/sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale.

(3) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua munca suplimentară.

(4) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia. În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate în regim normal de lucru.

(5) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut în alin. 4) din acest articol, în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu de 75% din salariul de bază, pentru zilele lucrătoare și respectiv 100% din salariul de bază, pentru zilele de repaos săptămânal și sărbători legale, pentru fiecare oră de muncă lucrată suplimentar.

Art.69. Unitatea va crea condiții pentru asigurarea repaosului săptămânal, de regulă în zilele de sâmbătă și duminică;

Art.70. (1) Munca prestată între orele 22.00 – 6.00 este considerată muncă de noapte. Durata normală a muncii de noapte nu va depăși 8 ore într-o perioadă de 24 de ore.

(2) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

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

(4) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.

(5) Salariații care desfășoară munca de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

(6) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta munca de noapte.

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

Art.71. (1) Administrația va acorda salariaților gravide învoire pentru consultații prenatale, în limita a maxim 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(2) Salariată în cauză este obligată să prezinte adeverință medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

Art.72. Unitatea va crea condiții pentru asigurarea repaosului săptămânal, de regulă în zilele de sâmbătă și duminică;

Art.73. (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt :

- 1 și 2 ianuarie ;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Romane ;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înainte de Paști ;
- prima și a doua zi de Paști ;
- 1 mai ;
- 1 iunie ;
- prima și a doua zi de Rusalii ;
- 15 august Adormirea Maicii Domnului ;
- 30 noiembrie – Sfantul Apostol Andrei cel Intai Chemat – Ocrotitorul Romaniei ;
- 1 decembrie ;
- prima și a doua zi de Crăciun ;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel

de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

(3) Zilele libere stabilite potrivit alin (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

Art.74. Prevederile art. 73 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității.

TITLUL V – SALARIZARE

CAP.I. Negocierea salariului de bază și a sporurilor

Art.75. 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.

Art.76. Venitul brut cuprinde : salariul de bază, indemnizația de grad profesional, indemnizația de conducere, sporul de vechime, alte sporuri și alte adaosuri.

Art.77. Negocierea salariilor pentru personalul unității are la bază durata normală a timpului de muncă de 8 ore pe zi și 40 ore pe săptămână.

Art.78. La negocierea salariului individual, nu pot fi făcute discriminări pe criterii politice, etnice, sex, convingeri politice sau religioase, vârstă sau de stare materială.

Art.79. (1) În raport cu complexitatea proceselor tehnologice, gradul de înzestrare tehnică, forma de salarizare adoptată, se stabilesc următoarele niveluri de salarizare a muncitorilor :

a) Muncitori necalificați

Salariul de baza se va calcula conform formulei :

$$S_b = \frac{S_{min}}{Nr. \text{ hm}} \times K,$$

Unde S_b - salariul de baza , lei/ora

S_{min} - salariul minim brut lunar, garantat in plata , lei

Nr. hm – numarul de ore in medie pe luna

Specificarea lucrărilor	Coeficienti - K
obișnuite	1
grele	1.103
Foarte grele	1.206

b) Muncitori calificați

(1) Salariile brute pentru toți muncitorii calificați se stabilesc pe 8 grile de salarizare, în raport cu calificarea, complexitatea lucrărilor, greutatea muncii stabilită prin indicatoarele tarifare de calificare, răspunderea și condițiile de mediu, după cum urmează :

$$S_b = \frac{S_{min}}{Nr. \text{ hm}} \times K,$$

Unde S_b - salariul brut, lei/ora

S_{min} - salariul minim brut lunar, garantat in plata

Nr. hm – numarul de ore in medie pe luna

Specificare	Grile de salarizare							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Coeficienti - K	1.309	1.336	1.354	1.418	1.518	1.615	1.715	1.858

(2) Salariile personalului calificat care nu este salarizat dupa normele de timp si de productie (exceptand functiile prevazute in anexa 2a) se vor negocia pornind de la limitele prevazute in Anexa nr.2b , tinand cont de nivelul de calificare , complexitatea si importanta lucrarilor de executat in raport cu posibilitatile financiare ale unitatii.

(3) Salariul de bază minim brut garantat în plată , pentru anul 2024 este de 3.300 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 165,333 ore, în medie pe luna, reprezentând 19,960 lei/ora .

(4) Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.

(5) În cazul modificării salariului minim brut garantat, urmează ca pe parcurs Ocolului Silvic al Municipiului Bistrița R.A. să reactualizeze, în mod corespunzător, salariile de bază orare și salariile de bază lunare negociate, cu condiția încadrării în fondul de salarii prevăzut în bugetul de venituri și cheltuieli pe anul în curs.

Art.80. (1) Salariile personalului de conducere și execuție, tehnic, economic, de altă specialitate, administrativ și deservire se negociază diferențiat, ținând seama de complexitatea și volumul lucrărilor, gradul de răspundere și nivelul de pregătire necesar pentru realizarea sarcinilor, pornind de la limitele prevăzute în Anexa nr.2a, și Anexa nr.1 care face parte integrantă din prezentul contract.

(2) Salariile de baza se vor întocmi în conformitate cu Anexa nr.1, la prezentul contract ținând cont de faptul că clasa de salarizare nr. 1 corespunde salariului minim brut lunar, garantat în plată

(3) În cazul modificării salariului minim brut garantat, urmează ca Ocolul Silvic al Municipiului Bistrița R.A. să reactualizeze, în mod corespunzător salariile de bază lunare negociate, cu condiția încadrării în fondul de salarii prevăzut în bugetul de venituri și cheltuieli pe anul în curs.

Art.81. Negocierea individuală a salariilor se va face, având în vedere următoarele :

- aducerea la cunoștința salariaților, a sistemului și formelor de salarizare, pentru a cunoaște nivelurile de salarizare care urmează să le negocieze ;

- stabilirea salariului fiecărui salariat, pornind de la limitele prevăzute în Anexele nr. 2a și 2b la prezentul contract colectiv de muncă ;

- la stabilirea drepturilor salariale se au în vedere : nivelul studiilor, funcția, gradul profesional, titlul științific, absolvirea cursurilor de perfecționare profesională, vechimea în domeniul silviculturii, calificativul anual obținut, locul și condițiile specifice de desfășurare a activității profesionale ;

- obligațiile ambelor părți privind asigurarea caracterului confidențial al salariului convenit. În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidentialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor în stricta legatură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatul ;

- dacă, la negociere, salariatul solicită asistență din partea organizației sindicale, aceasta se poate acorda ;

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

Art.82. Modificarea salariilor determinate prin negociere nu poate fi cerută, potrivit legii, de părți, mai înainte de împlinirea unui an de la data stabilirii lor, cu excepția cazurilor de indexare și compensare, a schimbării din funcție, precum și la angajarea cu contract pe durată nedeterminată, după perioada de probă, pentru debutanții în profesie.

Art. 83. (1) În funcție de specificul unității și a categoriilor de personal, se stabilesc următoarele forme de salarizare :

A. Muncitori direct productivi

- acord direct, individual sau colectiv, pe bază de norme de muncă.

B. Personal TESA, de conducere și execuție și muncitori indirect productivi

- în regie sau după timp, pe baza realizării integrale și de calitate a sarcinilor de serviciu prevăzute în fișa postului, a indicatorilor fizici și valorici stabiliți, prin programul de activitate precum și atribuțiile și răspunderile stabilite concret pentru fiecare loc de muncă și pentru fiecare salariat.

(2) Diminuarea salariilor se face proporțional cu procentul de nerealizare a sarcinilor.

CAP. II. Sporuri și indemnizații la salariul de bază

Art. 84. Sporurile la salariile de bază se acordă în raport de condițiile concrete în care se desfășoară activitatea și vechimea în muncă.

Art. 85. (1) Locurile de muncă și categoriile de personal la care se acordă drepturile prevăzute la articolul precedent, cuantumul și criteriile de diferențiere de care beneficiază

acestea, sunt cele din Anexa nr.4, care face parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Sporurile prevăzute în Anexa nr. 4 se stabilesc separat prin negociere, cu excepția sporului de vechime. Ele se acordă și se calculează la salariul de bază, corespunzător timpului efectiv lucrat.

(3) Sporul de vechime se acordă corespunzător tranșei de vechime și se plătește cu începere de la data de 1 a lunii următoare aceleia în care s-a împlinit vechimea în muncă. Persoanele care în cursul unei luni înregistrează una sau mai multe absențe nemotivate, pierd sporul de vechime pentru acea lună.

Art.86. (1) Pentru funcțiile de conducere se acordă, prin negociere, indemnizație de conducere, în procente din salariul de bază negociat, conform Anexei nr. 2c iar indemnizația privind gradul profesional obținut de personalul silvic se acordă potrivit Anexei nr. 2d, care fac parte integrantă din prezentul contract.

(2) În cazul modificării salariului minim brut garantat, urmează ca Ocolul Silvic al Municipiului Bistrița R.A. să reactualizeze, în mod corespunzător și valoarea gradului profesional, cu condiția încadrării în fondul de salarii prevăzut în bugetul de venituri și cheltuieli pe anul în curs.

(3) Indemnizația de conducere pentru cei cu funcții de conducere, se va acorda condiționat de realizarea lunară a programelor de activitate stabilite.

(4) Personalul silvic care a dobândit un grad profesional își păstrează gradul, cu excepția salariaților care au pierdut calitatea de membru al Corpului silvic.

Art.87. Datorita complexitatii actiunii de gestionare a fondului de vanatoare 24 Cusma , pe care ocolul silvic il gestioneaza se poate dispune ca personalul de teren (padurari-gestionari de cantoane silvice) sa efectueze activitate deplina pe linie de vanatoare care va fi remunerata ca spor pentru exercitarea unei functii suplimentare.

Art.88. Toate sporurile , cu exceptia sporului de vechime se acorda in functie de incadrarea in prevedrile bugetelor de venituri si cheltuieli aprobate.

CAP.III. Premii

Art. 89. (1) Salariații Ocolului Silvic al Municipiului Bistrița R.A. pot beneficia de următoarele categorii de premii, cu condiția încadrării în fondul de salarii programat și aprobat:

- a) premii în cadrul fondului de salarii;
- b) premii ocazionale;
- c) premii anuale;
- e) distincții, acte de mulțumire, pentru personalul silvic.

(2) Salariații cu contractul individual de munca suspendat nu beneficiază de premiile prevăzute la alin.(1).

(3) Fondul de premiere se constituie prin aplicarea unei cote de 1,5% până la 10% asupra fondului de salarii realizat;

(4) Premiarea se face individual, numai pentru acei salariați care au obținut rezultate deosebite, ce se concretizează în îmbunătățirea activității și organizarea muncii astfel încât să conducă la sporirea veniturilor, reducerea cheltuielilor, sporirea profitului , depășirea indicatorilor fizici și valorici programați, reducerea până la anulare a pagubelor în patrimoniul unității și întărirea stării disciplinare.

(5) Nu pot beneficia de premii lunare sau trimestriale salariații cărora li s-a desfășurat contractul de muncă din vina lor, cei care au avut mai mult de 3 absențe nemotivate cumulativ de la începutul anului până la data acordării, cei sancționați disciplinar în trimestrul respectiv, precum și cei care nu au obținut rezultate deosebite.

(6) Premiile ocazionale sunt cele care se acordă cu ocazia sărbătorilor de Paști și de Crăciun și se suportă din fondul total de salarii, peste fondul de premiere trimestrial.

(7) Cu ocazia sărbătorilor de Crăciun și de Paște, administrația poate acorda personalului ocolului silvic, în cadrul fondului de salarii programat, o sumă brută de până la 1000 lei/persoană.

(9) Premiile anuale se acordă salariaților, în cuantum de până la nivelul unui salariu de bază din ultima lună a anului, în limita posibilităților financiare și cu încadrarea în fondul de salarii aprobat.

(10) Personalul silvic cu rezultate excepționale în activitatea profesională poate primi: distincții, acte de mulțumire .

(11) Conducătorul autorității publice centrale care răspunde de silvicultură va acorda, pentru merite deosebite, următoarele distincții sau acte de mulțumire:

1) Diploma „Marin Drăcea”, cu 3 clase, respectiv:

- clasa I pentru personalul silvic cu pregătire superioară
- clasa a II-a pentru personalul silvic cu pregătire medie
- clasa a III-a pentru personalul silvic cu pregătire de bază.

2) Scrisoare de mulțumire publică

(12) Distincțiile prevăzute la alin.11 , se acordă anual, în cadrul manifestărilor dedicate Zilei Silvicultorului.

(13) De aceste distincții, acte de mulțumire și premii, pot beneficia și celelalte categorii de personal cu rezultate excepționale.

CAP. IV Plata drepturilor bănești

Art. 90. Administrația se obligă să plătească salariile înaintea oricăror obligații financiare ale unității, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

Art. 91. Odată cu plata salariilor, se reține și cotizația de sindicat în cuantum de 1% din salariul brut, cuantificată conform prevederilor legale.

TITLUL VI – SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 92. Asigurarea securității și sănătății angajaților în toate aspectele legate de muncă, revine angajatorului, conform Legii securității și sănătății în munca nr. 319/2006 și Normelor metodologice de aplicare (HG nr.1425/2006)

Art. 93. În îndeplinirea obligațiilor sale, angajatorul organizează compartimentul de protecție a muncii și comitetul de securitate și sănătate în muncă, acest lucru neabsolvindu-l de responsabilitate.

Art.94 .Obligațiile generale ale angajatorului:

a) să organizeze activitatea prin stabilirea unei structuri organizatorice rationale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de munca cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați;

b) să aplice normarea muncii tuturor categoriilor de salariați - muncitori, tehnicieni, ingineri, economiști, cadre de alta specialitate și lucrători din activitatea administrativă - atât pentru cei salariați în acord, cât și pentru cei salariați în regie; în toate situațiile în care normele de munca nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă

sau, dupa caz, nu corespund conditiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor; aceasta poate fi ceruta atat de angajator, cat si de syndicate; reexaminarea normelor de munca nu va putea conduce la diminuarea salariului de baza negociat;

c) să asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de munca, iar salariatii trebuie sa realizeze norma de munca sau, dupa caz, sarcinile ce decurg din functia sau postul detinut;

d) să inventarieze și să clasifice locurile de muncă potrivit prevederilor legale și să le facă cunoscute salariatilor;

e) să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea si perfectionarea profesionala a salariatilor cu privire la normele de sanatate si securitate în munca; la angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de munca sau a felului muncii, acesta va fi instruit si testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul sau loc de munca si la normele privind sanatatea si securitatea în munca, pe care este obligat în procesul muncii sa le cunoasca si sa le respecte;

f) să elaboreze instructiuni proprii de securitate a muncii, care au ca scop detalierea și particularizarea prevederilor din normele generale, specifice, a standardelor și a altor reglementări în domeniu, în funcție de particularitățile proceselor de muncă;

g) să organizeze la angajare și, ulterior, o data pe an, examinarea medicală a salariatilor, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupa, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale; examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii; în cazul recomandărilor medicale, angajatorul va asigura trecerea salariatilor în alte locuri de munca si, dupa caz, recalificarea acestora, în functie de posibilitățile fiecărei unități, care vor fi stabilite împreună cu syndicatele;

h) să asigure condiții optime de muncă și să prevină problemele de sănătate legate de utilizarea îndelungată a ecranelor de vizualizare (calculator) prin decontarea consultațiilor oftalmologice și a ochelarilor de vedere în quantum maxim de 2.500 lei, o dată la doi ani, pentru fiecare angajat care-și desfășoară activitatea în astfel de condiții;

1. în situațiile în care beneficiarii ochelarilor de vedere încetează raporturile de muncă din inițiativa lor sau li se desface contractul de muncă din motive imputabile lor, li se va reține contravaloarea acestora, proporțional cu timpul rămas până la expirarea duratei de 2 ani.

i) să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor;

j) sa stabileasca legăturile necesare cu serviciile specializate, îndeosebi în ceea ce priveste primul ajutor, serviciul medical de urgență, salvare si pompieri;

k) să ia măsuri, să furnize instructiuni și să informeze toți lucrătorii care sunt sau pot fi expuși unui pericol grav și iminent despre riscurile implicate de acest pericol, precum și despre masurile luate pentru protecția lor;

l) să se asigure ca, in cazul unui pericol grav si iminent, toti lucratorii sunt apti sa aplice masurile corespunzatoare, pentru a evita consecintele unui astfel de pericol ;

m) să întocmeasca un plan de prevenire si protectie compus din masuri tehnice, sanitare, organizatorice si de alta natura, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care sa il aplice corespunzator conditiilor de munca specifice unitatii;

n) să obtina autorizatia de functionare din punctul de vedere al securitatii si sanatatii in munca, inainte de inceperea oricarei activitati, conform prevederilor legale;

o) să stabilească pentru lucrători, prin fișa postului, atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în munca, corespunzător funcțiilor exercitate;

p) să elaboreze instructiuni proprii, in conformitate cu prevederile legale;

r) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică;

s) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute ;

ș) să tina evidenta zonelor cu risc ridicat și specific;

t) să asigure echipamente individuale de protecție.

Art.95. Angajații sunt obligați:

a) să-și însușească și să respecte normele de protecție a muncii și măsurile de aplicare a acestora;

b) să desfășoare activitatea în așa fel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și pe celelalte persoane participante la procesul de muncă;

c) să oprească lucrul la apariția unui pericol iminent de producere a unui accident și să-l informeze de îndată pe conducătorul locului de muncă;

d) să utilizeze echipamentul individual de protecție din dotare corespunzător scopului pentru care a fost acordat. Nepurtarea echipamentului individual de protecție se sancționează conform legislației în vigoare;

e) să dea relații solicitate de organele de control și de cercetare în domeniul protecției muncii;

f) să utilizeze materialele igienico-sanitare primite în conformitate cu indicațiile personalului sanitar;

g) să utilizeze corect echipamentele tehnice, substanțele periculoase și celelalte mijloace de producție.

Art.96. Obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilității angajatorului.

Art.97. Echipamentul individual de protecție se acordă gratuit angajaților, personalului detașat și studenților în practică, vizitatorilor, personalului cu atribuții de îndrumare și control, potrivit criteriilor stabilite în Normativul cadrul de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție elaborat de Ministerul Muncii și Protecției sociale (Ord. 225 din 21 iulie 1995), adaptat pentru meseriile și factorii de risc din silvicultura (Ord. Nr. 5327/EB/08.03.1996)- Anexa nr.5

Art.98. (1) Materialele igienico-sanitare se acordă obligatoriu și gratuit angajaților în scopul asigurării igienei și protecției personale .

(2) Cantitățile respective și periodicitatea asigurării se stabilesc în contractul individual de munca, la recomandarea medicului de medicina muncii, pe baza caracteristicilor locurilor de muncă.

Art.99. Echipamentul individual de lucru se acordă în condițiile negociate prin Contractul Colectiv de muncă cheltuielile necesare achiziționării echipamentului individual de lucru sunt suportate în proporție de 100% de către unitate.

Art.100. Angajații care lucrează în condiții nocive, vătămătoare sau grele, au dreptul la concediul de odihnă suplimentar, astfel:

- angajații care lucrează în atelierele de prelucrare a lemnului : tâmplari, mecanici, muncitori de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășesc 90dB;	
- fasonatorii mecanici și motounelștiți;	
- mecanicii de pe utilaje grele (tafiști, tractoriști, buldozeriști, ifroniști, autogrederiști etc.)	2 zile
- șoferii care lucrează pe autovehicule cu capacitate mai mare de 7 tone și la transportul de persoane (cu excepția autoturismelor)	4 zile

Art.101. Activitățile legate de supravegherea stării de sănătate a lucrătorilor se vor efectua în conformitate cu prevederile Legii nr. 319/2006, art. 24 și 25 și celelalte acte normative în vigoare.

TITULUL VII - PROTECȚIA SOCIALĂ

CAP.I. Concedii

Art.102. (1) Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților. Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

(2) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual este prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

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

(5) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

(6) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(7) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

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

(9) Personalul Ocolului Silvic al Municipiului Bistrița RA, beneficiază de concediul anual de odihnă, după cum urmează:

a) Funcții de execuție:

- vechime de 1-3 ani.....22 zile
- vechime de 3-5 ani.....23 zile
- vechime de 5-10 ani.....25 zile
- vechime de 10-15 ani.....26 zile
- vechime de 15-20 ani.....27 zile
- vechime peste 20 ani.....28 zile

b) Funcții de conducere:

- pana la 5 ani26 zile
- vechime de 5-10 ani.....27 zile
- vechime de 10-15 ani.....28 zile
- vechime de 15-20 ani.....29 zile
- vechime peste 20 ani.....30 zile

Art. 103. (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) 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.

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

(4) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

Art.104. (1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

(2) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioada care nu poate fi mai mare de 3 luni.

(3) În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin.(2) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

(4) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

(5) Salariatul este obligat să efectueze în natura concediului de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Art.105. (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale convenite pentru perioada respectivă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a veniturilor din luna/lunile în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Art.106. Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

Art.107. În afara concediului anual de odihnă, salariații 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 soțului (soției), copiilor, părinților

- sau socrilor..... 5 zile lucrătoare;
- d) decesul rudelor de gradul II (frați și surori)..... 3 zile lucrătoare;
- e) nașterea unui copil (pentru tată)..... 5 zile lucrătoare + 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură 1-conform legii conform legii;
- f) donatorii de sânge..... conform legii;
- g) la schimbarea locului de muncă cu mutarea domiciliului în cadrul aceleiași unități, în altă localitate..... 5 zile lucrătoare.

Art. 108. Salariații au dreptul la concediu fără plată, în următoarele situații:

- a) pentru rezolvarea unor probleme personale, maximum 30 zile pe an;
- b) pentru completarea studiilor sau perfecționare profesională, maximum 30 zile pe an;
- c) pentru îngrijirea copilului bolnav, în vârstă de până la 7 ani, pe perioada indicată în

certificatul medical;

d) după expirarea concediului legal plătit pentru îngrijirea copilului, în varsta de până la 2 ani, salariații mama, poate beneficia de 3 ani de concediu fara plata.

e) tratament medical efectuat în străinătate, pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizația pentru incapacitatea temporară de muncă;

f) pentru însoțirea soțului, sau după caz a soției, ori a unei rude apropiate (copil, frate, soră, părinte) pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate, în ambele cazuri cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.;

g) pentru perioada când activitatea nu este posibilă datorită condițiilor climatice nefavorabile sau în situații deosebite, maxim 90 de zile pe an.

Art. 109. (1) Dacă interesele unității o cer, salariatul aflat în concediul de odihnă, va putea fi chemat la lucru, având dreptul la o compensare constând în:

a) plata transportului dus-întors, din localitatea unde se află în concediu, în condițiile stipulate la deplasări în afara localității;

b) timpul consumat cu deplasarea dus – întors, se consideră timp lucrat și se adaugă la concediul de odihnă plătit.

(2) În această situație unitatea este obligată să-i asigure condiții pentru realizarea integrală a concediului de odihnă în același an calendaristic.

Art.110. Salariații care își pierd temporar capacitatea de muncă din cauză de boală sau accident, au dreptul la concediu medical în condițiile legii.

Art.111. Femeile care au copii în vârstă de până la 7 ani, pe care îi îngrijesc, pot lucra ½ normă, dacă nu beneficiază de creșă; timpul cât au fost încadrate în aceste condiții se consideră, la calcularea vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă.

Art.112. Femeile care au copii bolnavi, mai mici de șapte 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, în caz de boală sau de accident, se acordă pe bază de certificat medical două zile de învoire, imediat după producerea evenimentului. Aceste absențe vor fi remunerate până la maximum cinci zile pe an.

CAP.II.Condiții sociale de muncă și viață

Art.113. La împlinirea vârstei de pensionare, unitatea are obligația să întocmească formele necesare pentru pensionarea salariaților. Aceștia vor putea fi menținuți în funcție

după împlinirea vârstei de pensionare, numai în situații excepționale, în condițiile legii și cu aprobarea șefului de ocol.

Art.114. (1) Salariații din cadrul Ocolului Silvic al Municipiului Bistrița R.A. care se pensionează pentru limită de vârstă, în caz de pensionare anticipată și anticipată parțială și cei care se pensionează pe caz de boală, beneficiază o singura dată de un bonus financiar, în cuantum net, stabilit în funcție de vechimea în unitățile silvice și salariul brut prevăzut în contractul individual de munca în vigoare, la data încetării raporturilor de munca, astfel:

- a) 2 salarii brute - până la 5 ani vechime
- b) 10 salarii brute - peste 30 ani vechime

c) pentru salariații cu o vechime în unitățile silvice cuprinsă între 5 și 30 ani, se vor acorda numărul de salarii corespunzător vechimii, exprimate în luni, după următoarea formulă de calcul: $\text{nr. salarii acordate} = 2 + (\text{nr. luni vechime} - 60) \times 0.0267$;

(2) Bonusul financiar prevăzut la alin.1 se va acorda în cuantum net la nivelul salariilor brute, la solicitarea de către beneficiar fie la încetarea contractului individual de munca, fie prin acordul partilor în situațiile în care beneficiarul nu mai poate continua activitatea până la emiterea deciziei de pensionare sau în urma prezentării deciziei de pensionare emisă de către Casa Națională de Pensii și Asigurări Sociale.

(3) În caz de deces al beneficiarului înainte de data plății ajutorului, acesta se acordă soției sau soțului supraviețuitor, ori copiilor, iar în lipsa acestora, părinților.

Art.115. (1) În afară de ajutoarele prevăzute de lege, administrația acordă următoarele ajutoare:

a) în cazul decesului salariatului – un ajutor acordat familiei echivalent a șase salarii medii brute pe economie, conform ultimei situații comunicate de Institutul Național pentru Statistică și alte ajutoare materiale;

b) un ajutor echivalent cu un salariu mediu brut pe economie, conform ultimei situații comunicate de Institutul Național 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 indemnizație de la unitatea la care este angajată;

c) un ajutor în cuantum de 2000 lei plătit de unitate, la decesul soțului sau soției, ori la decesul unei rude de gradul I (copii și părinți);

(2) Aceste ajutoare nu sunt incluse în veniturile salariale și nu sunt impozabile.

Art.116. În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi convenit acesteia pentru creșterea copilului de până la 2 ani, se vor acorda tatălui respectiv tutorelui care are copilul în îngrijire.

Art.117. (1) În vederea asigurării unor condiții de muncă și viață mai bune pentru personalul angajat ocolul va asigura, pentru unele categorii de salariați următoarele facilități:

a) acordarea anual, în mod gratuit a câte 6 mc lemn pentru încălzirea locuinței, (fără drept de comercializare) următorilor:

- fiecărui salariat

- soțului supraviețuitor sau copiilor minori rămași orfani ca urmare a decesului salariatului;

b) salariații care au o activitate continuă de cel puțin 5 ani în structuri silvice autorizate în condițiile legii, precum și familiile celor care au suferit accidente mortale, decese înainte de pensionare, cu condiția ca decedatul să fi lucrat minim 5 ani beneficiază o singură dată, gratuit de 10 mc lemn pentru construcții, fără drept de comercializare, pe baza unui grafic stabilit anual de conducerea administrativă și comitetul sindical.

(2) Drepturile acordate conform prevederilor alin. (1) vor fi supuse regimului fiscal conform prevederilor legale în vigoare. Cu prioritate, vor beneficia de acest drept salariații propuși a fi disponibilizați.

(3) În cazul în care, beneficiarilor de drepturile prevăzute la acest alineat, li se desface contractul din motive imputabile lor, li se va imputa contravaloarea materialului lemnos acordat, care se va calcula cu prețul în vigoare la data desfacerii contractului de muncă.

c) personalul silvic din structura ocolului (pădurari, șefi districte) care locuiesc cu familia în aceste subunități, primesc spre folosință, în mod gratuit, sediile de cantoane, districte silvice, aflate în administrarea ocolului. Aceste spații pot fi date și în folosință altor categorii de personal, când sunt excedentare sau când necesitățile de administrare a fondului forestier o impun.

(4) Beneficiarii acestor facilități vor suporta, la prețurile legale, pentru uz casnic, contravaloarea consumului propriu de energie stabilit de unitatea silvică. În cazul în care folosesc locuințe închiriate în acest scop, chiria pentru aceasta va fi suportată de ocolul silvic.

d) pentru satisfacerea nevoilor proprii ale personalului silvic de teren (pădurari, șefi district silvic) se acordă acestuia de către unitate, spre folosință agricolă, în limita suprafețelor existente, fără încălcarea prevederilor amenajamentelor silvice cu privire la natura de folosință, terenuri din fondul forestier de până la 5000 mp, ce vor fi cultivate și întreținute în mod corespunzător și vor fi folosite potrivit scopului dat;

(5) În situațiile în care se constată că terenurile sunt necultivate și neîngrijite, se vor lua măsuri de retragere a dreptului de folosință și de redistribuire către salariați.

e) personalul silvic prevăzut de Regulamentul privind portul uniformei de serviciu (Ordinul ministrului nr.797/2018) beneficiază gratuit de uniformă de serviciu, conform modelelor și duratei de folosință prevăzute de regulament. Celelalte categorii de personal TESA beneficiază gratuit de uniformă, în componența și durata de folosință prevăzute la anexa nr.6 care face parte integrantă din prezentul contract.

(6) Beneficiarii uniformei sunt obligați să o poarte în timpul exercitării serviciului, precum și în timpul participării la diverse acțiuni organizate de unitate și să o întrețină în mod corespunzător.

(7) În situațiile în care beneficiarii uniformei de serviciu încetează raporturile de muncă din inițiativa lor sau li se desface contractul de muncă din motive imputabile lor, li se va reține contravaloarea acesteia proporțional cu timpul ramas până la expirarea duratei normale precizate în regulament.

f) beneficiarii lemnului pentru încălzirea locuinței și lemnului pentru construcții prevăzuți la alin.a) și b), vor plăti jumătate din contravaloarea exploatării, transportului și debitatului, în cazul în care solicită aceste servicii, diferența fiind suportată de unitate.

Art.118.- Administrația acordă câte un pom de Crăciun, pentru fiecare salariat , cu ocazia sarbatorilor de iarna , în functie de posibilitati.

Art.119.(1)-a Administrația suportă contravaloarea a maxim 100 l carburant/lună, pentru transportul efectuat de către șefii de district silvic, responsabilii de pasuni si padurari cu atributiuni de vanatoare sau padurari care efectueaza munca suplimentara fata de fisa postului ,cu autoturismele proprii, cu decontare ulterioară.

(2) În limitele de mai sus, șeful ocolului silvic va stabili lunar, cuantumul de decontare concrete, în funcție de numărul de zile și distanțele reale de deplasare pentru salariații Ocolului Silvic al Municipiului Bistrița R.A.

Art.120. La nivelul regiei , administratia va acorda salariatilor tichete de masa , in conditiile Legii nr.165/2018.

Art.121. (1) Pentru recuperarea si intretinerea capacitatii de munca a personalului salarial RPL Ocolul Silvic al municipiului Bistrita R.A. acordă salariatilor prime de vacanță ,

sub forma voucherelor de vacanță, în condițiile Legii nr.165/2018 cu modificările și completările ulterioare, în limita posibilităților bugetare.

(2) Nivelul maxim al sumelor care pot fi acordate sub forma de vouchere de vacanță reprezintă contravaloarea a 6 salarii minime brute pe țară, garantate în plată.

Art.122. Administrația suportă contravaloarea a 7,5 litri carburant/100 km pentru deplasările în interes de serviciu ale salariaților din aparatul ocolului silvic, cu autoturismele proprii, cu decontare ulterioară.

Art.123. (1) Administrația acordă personalului silvic care și-a încetat activitatea prin pensionare, cu condiția ca acesta să fi desfășurat activitatea profesională într-o unitate silvică cel puțin 15 ani și să nu fi avut desfășurat contractul individual de muncă din motive imputabile lui, precum și văduvelor cu pensie de urmaș, a acestei categorii de pensionari anual câte 5 mc lemn pentru încălzirea locuinței, în mod gratuit, de la Ocolul Silvic al Municipiului Bistrița R.A., dacă au domiciliul în raza de activitate a ocolului silvic.

(2) Administrația acordă personalului nesilvic care și-a încetat activitatea prin pensionare, cu condiția ca acesta să și fi desfășurat activitatea profesională într-o unitate silvică cel puțin 15 ani și să nu fi avut desfășurat contractul individual de muncă din motive imputabile lui, precum și văduvelor cu pensie de urmaș a acestei categorii de pensionari, anual câte 4mc lemn pentru încălzirea locuinței, în mod gratuit, de la Ocolul Silvic al Municipiului Bistrița R.A.

(3) De asemenea, administrația acordă personalului ieșit la pensie din unitățile silvice, o singură dată, 10 mc lemn de construcție, dacă au domiciliul în raza de activitate a ocolului silvic și cu aprobarea APSR, cu condiția să fi lucrat 15 ani într-o unitate silvică și să nu fi primit gratuit asemenea material lemnos în perioada în care a fost angajat.

(4) În funcție de posibilitățile ocoalelor silvice, materialul lemnos aprobat se fuzionează și se transportă la un drum accesibil, contra cost, la cererea personalului.

(5) De asemenea administrația acordă următoarele facilități, în limita posibilităților :

- folosirea spațiilor de cazare din patrimoniul Ocolului Silvic al Municipiului Bistrița R.A. în aceleași condiții stabilite pentru salariații ocolului.
- acordarea gratuită a unui pom de Craciun .

Art.124. Riscul normal al serviciului ce se acordă personalului cu atribuții de pază, așa cum este definit în legislația în vigoare se aprobă de către Consiliul de administrație al Ocolului Silvic al Municipiului Bistrița R.A. la propunerea șefului de ocol, conform statutului personalului silvic, a regulamentului de pază, a Codului muncii și a altor norme specifice din silvicultură.

TITLUL VIII – DISPOZIȚII FINALE

Art.125. Preverile prezentului contract colectiv de muncă se aplică tuturor angajaților precum și personalului silvic cu funcție de administrator executiv al Ocolului Silvic al municipiului Bistrița RA.

Art.126. Contractele individuale de muncă încheiate de conducerea Ocolului Silvic al Municipiului Bistrița R.A. nu vor putea cuprinde dispoziții contrare sau mai puțin favorabile decât cele convenite în prezentul contract.

Art.127. Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă vor fi aduse la cunoștința salariaților de către administrație și sindicat.

Art.128. Prezentului contract i se aplică prevederile actelor normative în vigoare.

Art.129. Majorările ce se vor acorda prin negociere se vor achita în funcție de posibilitățile de plată ale ocolului.

Art.130. Sindicatul împreună cu conducerea administrativa vor analiza semestrial modul de realizare a prevederilor Contractului colectiv de muncă și vor informa salariații în mod corespunzător.

Art.131. Litigiile în legătură cu executarea dispozițiilor, modificarea unilaterală a prevederilor ori suspendarea aplicării Contractului Colectiv de muncă, se soluționează potrivit legii.

Art.132. Anexele 1-7 fac parte integranta din prezentul Contract Colectiv de Munca.

Art.133. Prezentul Contract colectiv de muncă intră în vigoare da la data inregistrarii acestuia la Inspectoratul Teritorial de Munca Bistrita-Nasaud.

Art.134. Orice alte dispoziții contrare prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă se abrogă.

Art.135. Prezentul contract a fost încheiat în 3 exemplare.

**ȘEF OCOL SILVIC ,
OCOLUL SILVIC MUNICIPAL BISTRITA RA**

ing. ANCA EMIL TITUS

**PRESED. SIND.
SILVICULTORILOR STEJARUL**

ing. Kocsis Dezso

ANEXA NR. 1
la Contractul colectiv de munca al
Ocolului Silvic al municipiului Bistrita R.A

COEFICIENTII DE IERARHIZARE A CLASELOR DE SALARIZARE

Clasa de salarizare	Coeficient de ierarhizare
1	1.000
2	1.009
3	1.022
4	1.031
5	1.040
6	1.058
7	1.067
8	1.076
9	1.090
10	1.103
11	1.117
12	1.121
13	1.139
14	1.148
15	1.161
16	1.175
17	1.197
18	1.238
19	1.274
20	1.314
21	1.350
22	1.390
23	1.430
24	1.502
25	1.507
26	1.511
27	1.543
28	1.574
29	1.605
30	1.616
31	1.628
32	1.646
33	1.682
34	1.717
35	1.753
36	1.794
37	1.816
38	1.861
39	1.906
40	1.951
41	1.973
42	2.018
43	2.040
44	2.063
45	2.108
46	2.130
47	2.175
48	2.265
49	2.377
50	2.408
51	2.655
52	2.834

53	3.027
54	3.251
55	3.520
56	3.834
57	4.260
58	4.372
59	4.798
60	5.157

Salariul de baza corespunzator fiecarei clase de salarizare se calculeaza dupa urmatoarea formula :

$$S = S_{\text{clasa 1}} * K$$

Unde :

S = salariul de baza corespunzator clasei de salarizare respective

$S_{\text{clasa 1}}$ = salariul de baza corespunzator clasei 1 de salarizare, respectiv salariul minim brut garantat in plata

K = coeficientul de ierarhizare a claselor de salarizare

OCOLUL SILVIC AL MUNICIPIULUI BISTRIȚA R.A.

ANEXA NR.2a

La Contractul colectiv de munca al
Ocolului Silvic al municipiului Bistrita R.A.

NOMENCLATORUL
funcțiilor și limitelor minime de salarizare, în cadrul
Ocolului Silvic al Municipiului Bistrița RA

Nr. crt.	FUNCȚIA	Nivelul studiilor	Clasa de salarizare
1	Șef ocol silvic	SS	53
2	Contabil șef	SE	45
3	Inginer șef	SS	45
4	Inginer silvic	SS	40
5	Inginer agronom	SA	40
5	Economist	SE	40
6	Inginer, economist, debutant	SS,SA,SE	33
8	Tehnician	M	30
9	Secretar funcționar administrativ	M	27
10	Casier, magazioner	M	27
11	Șef district silvic	SS	33
		Sing	31
		M	30
12	Pădurar (inclusiv cel de vânătoare)	M, ScP	24
13	Pădurar debutant (inclusiv cel de vânătoare)	M, ScP	24

OCOLUL SILVIC AL MUNICIPIULUI BISTRIȚA R.A.

ANEXA NR.2b

La Contractul colectiv de munca al
Ocolului Silvic al municipiului Bistrita R.A.

NOMENCLATORUL
funcțiilor și meseriilor pentru muncitorii indirect productivi și limitele
minime de salarizare, în cadrul
Ocolului Silvic al Municipiului Bistrița RA

Nr. crt.	FUNCȚIA	Clasa de salarizare
2	Paznic, cabanier	24
3	Ingrijitor (femeie de serviciu)	24

OCOLUL SILVIC AL MUNICIPIULUI BISTRITA R.A.

ANEXA NR.2c

La Contractul colectiv de munca al
Ocolului Silvic al municipiului Bistrita R.A.

PROCENTE MAXIME PREVĂZUTE PENTRU INDEMNIZAȚIILE DE CONDUCERE

Nr. crt.	FUNCȚIA	Indemnizația de conducere în procente din salariul de bază (%)
1	Șef Ocol Silvic	25%
2	Contabil șef; Inginer șef	15%

Nota : indemnizația de conducere nu se aplica în situația în care persoana respectivă nu mai are calitatea de angajat cu contract individual de muncă și detine o funcție de conducere ca administrator executiv, în baza unui contract de mandat

INDEMNIZATIA PENTRU GRADUL PROFESIONAL ACORDAT PERSONALULUI SILVIC

3300

Nr.crt.	Gradul profesional	gradatia	coef. K	suma -lei-
A.Personal silvic cu studii superioare, absolvenți cu diplomă ai învățământului superior de lungă durată, de licență/masterat/doctorat în științe ingineresti din domeniul silvicultură				
1	inginer consilier silvic		1	3300
2	inginer inspector general silvic	I	0.98	3234
		II	0.96	3168
		III	0.94	3102
3	inginer inspector silvic	I	0.92	3036
		II	0.9	2970
		III	0.88	2904
4	inginer sef silvic	I	0.86	2838
		II	0.84	2772
		III	0.82	2706
5	inginer silvic	I	0.8	2640
		II	0.78	2574
		III	0.76	2508
6	inginer silvic debutant		0.74	2442
B.Personal silvic absolvent, cu diplomă, al învățământului superior de scurtă durată, de profil tehnic cu calificări în domeniul silvicultură				
3300				
7	subinginer silvic principal/inginer silvic colegiu principal	I	0.75	2475
		II	0.7	2310
		III	0.65	2145
8	subinginer silvic/inginer silvic colegiu	I	0.6	1980
		II	0.55	1815
		III	0.5	1650
9	subinginer silvic debutant/inginer silvic colegiu debutant		0.45	1485
C. Personal silvic cu studii postliceale și de maștri - absolvenți cu diplomă ai școlilor postliceale și ai școlilor de maștri cu calificări în domeniul silvicultură				
3300				
10	Tehnician silvic principal	I	0.6	1980
		II	0.55	1815
		III	0.5	1650
11	Tehnician silvic	I	0.45	1485
		II	0.4	1320
		III	0.35	1155
12	Tehnician silvic debutant		0.3	990
D1. Personal silvic absolvent cu diplomă al învățământului secundar superior organizat pentru specializări și calificări stabilite de Ministerul Educației și Cercetării, cu calificări în domeniul silvicultură				
D2. Personal silvic absolvent cu diplomă al stagiilor de pregătire practică sau al unor programe de formare profesională a adulților, cu calificări certificate potrivit Cadrului național al calificărilor				
13	padurar principal	I	0.45	1485
		II	0.4	1320
		III	0.35	1155
14	padurar	I	0.3	990
		II	0.25	825
		III	0.2	660
15	padurar debutant		0.17	561

Nota : indemnizarea (in lei) pentru gradul profesional si gradatia acordata , se calculeaza prin inmultirea coeficientului K cu salariul minim , aprobat , pe economie

OCOLUL SILVIC AL MUNICIPIULUI BISTRITA R.A.

ANEXA NR.3A1

La Contractul colectiv de munca al
Ocolului Silvic al municipiului Bistrita R.A.

CONDITIILE MINIME
necesare pentru ocuparea functiilor tehnice silvice

Nr. crt.	FUNCTIA	GRADUL PROFESIONAL MINIM NECESAR PENTRU OCUPAREA FUNCTIEI
1	I FUNCTII DE CONDUCERE Sef ocol silvic	inginer sef silvic grad.I
1	II FUNCTII DE EXECUTIE Inginer sef	Inginer silvic
2	Inginer	Inginer silvic
3	Subinginer	Inginer debutant
4	Tehnician	Subinginer silvic grad III
5	Sef district silvic	Tehnician silvic grad.III Inginer silvic debutant
		Subinginer silvic grad. III
		Tehnician silvic grad.III
6	Padurar (inclusiv cel de vanatoare)	Padurar debutant

OCOLUL SILVIC AL MUNICIPIULUI BISTRITA R.A.

ANEXA NR.3A2

La Contractul colectiv de munca al
Ocolului Silvic al municipiului Bistrita R.A

CONDITIILE MINIME DE STUDII SI VECHIME
necesare pentru ocuparea funcțiilor tehnice (altele decât cele de specialitate silvica), economice, de altă
specialitate si administrative

Nr. crt.	FUNCȚIA SI STUDIILE	VECHIMEA MINIMA IN SPECIALITATE NECESARA PENTRU OCUPAREA FUNCȚIEI
1	I FUNCȚII DE CONDUCERE Contabil Sef ~ absolvent al învățământului superior economic II FUNCȚII DE EXECUȚIE	5 ani
2	Inginer, economist, inginer agronom ~ absolvent al învățământului superior de specialitate	1 an
3	Casier magazinier ~ absolvent al învățământului mediu	1 an
4	Secretara- functionar administrativ ~ absolvent al învățământului mediu	1 an
5	Ingrijitor cladiri ~ absolvent al învățământului mediu ~ absolvent de scoala generala	~ fara conditii de vechime~ ~ fara conditii de vechime~

OCOLUL SILVIC AL MUNICIPIULUI BISTRITA R.A.

ANEXA NR.3b

La Contractul colectiv de munca al
Ocolului Silvic al municipiului Bistrita R.A.

**CRITERII de ÎNCADRARE și PROMOVARE
a muncitorilor calificați**

Nr. crt.	Nivelul studiilor de specialitate	Grila de salarizare minima							
		1	2	3	4	5	6	7	8

1	Muncitori calificați la locul de muncă sau ucenicie	X																	
2	Muncitori utilizatori de motoferastraie mecanice si/sau motounelte	X																	
3	Muncitori –tractorist									X									
4	Muncitori –tafist	X																	
5	Muncitori cu calificari speciale													X					

OCOLUL SILVIC AL MUNICIPIULUI BISTRIȚA R.A.

ANEXA NR. 4

La Contractul colectiv de munca al
Ocolului Silvic al municipiului Bistrița R.A.

SPORURI LA SALARIILE DE BAZĂ

Nr. crt.	Denumirea sporului	Categoriile de personal îndreptățite să primească sporul	Condiții de acordare	Quantum maxim brut
1.	Spor pentru munca de noapte	- paznicii	- se considera munca desfasurata in timpul noptii, munca in intervalul cuprins intre 22-6	Spor la salariu de 15% din salariul de baza pentru fiecare de ora de munca de noapte prestata 25% din salariul de baza
2.	Spor de risc	- Personalul silvic asa cum este definit prin OUG 59/2000 aprobata prin Legea 427/2001	- pe baza prevederilor art. 120 , alin.(5) din Legea 46/2008 – Codul Silvic	
3.	Spor de munca suplimentara	- personalul care lucreaza peste programul normal de lucru, cu exceptia celui cu program nenormat	- in cazurile in care munca astfel prestata nu poate fi compensata cu timp liber corespunzator - maximum 32 ore lucrate peste programul normal de lucru, in medie pe luna; - conform art. 123 , respectiv art. 137 , alin(5) , din Legea 53/2003	Spor la salariu de 75% din salariul de baza pentru fiecare ora de munca lucrata suplimentar -100% pentru fiecare ora de munca suplim in zilele de repaos sau sarbatoare 50% din salariul de baza al functiei indeplinite
4.	Spor pentru exercitarea unei functii suplimentare	- tot personalul care se afla in asemenea situatii; - padurarii care preiau, suplimentar unele cantoane silvice , padurarii care presteaza si activitate deplina de padurar de vanatoare	- cand durata depaseste 15 zile calendaristice	
5.	Spor de vechime in munca	- personalul incadrat in munca pe baza de contract de munca pe durata nedeterminata si determinata	- pentru vechime in munca si rezultate obtinute, astfel: ~ intre 3-5 ani ~ de la 5-10 ani ~ de la 10-15 ani ~ de la 15-20 ani ~ peste 20 de ani	5% 10% 15% 20% 25%
6.	Spor pentru izolarea familiei	- personalul de teren care locuieste efectiv cu familia in sediile de cantoane si districte		20% din salariul de baza aferent timpului efectiv lucrat

7.	Spor pentru efectuarea controlului financiar preventiv	- personalul economic care efectueaza control financiar preventiv	- prin lege	25% din salariul de baza
8.	Spor pentru condiții grele de muncă	<p>Personal silvic de teren (pădurari, șefi de district, rangeri, maiștri silvici, maiștri de exploatare), pădurari/paznici și maiștri de vânătoare, șefi district drumuri, precum și personalul tehnic - ingineresc și economic din aparatul direcțiilor și subunităților , în raport cu numărul de zile aflat în deplasare pentru activitatea de teren;</p> <p>~ <u>Muncitorii din silvicultură, exploatarea forestiere și construcții;</u></p> <p>~ <u>Muncitorii din activitatea de drumuri forestiere;</u></p> <p>~ <u>Conducători utilaje grele construcții (buldozere, excavatoare, automecanice, autocisterne, șoferi, ajutori de șofer pe autovehicule cu capacitate mai mare de 7 tone);</u></p> <p>~ <u>Muncitorii din activitatea de prelucrare a lemnului</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • efortul fizic necesitat de deplasarea și accesul la șantierele de lucru și obiectivele de paza, situate la altitudini, de-a lungul râurilor, în terenuri mocirloase, în condiții de bălă, în zone greu accesibile izolate și în condiții meteorologice deosebite : geruri, zăpadă, ploi, vânturi etc.; • efortul psihic necesitat de starea de izolare de centre populate, lipsa de acces în timpul liber la activități de culturalizare (spectacole, cinematograf etc.); • condiții grele de aprovizionare, comunicare cu centre populate, mai ales în timpul iernii, când căile de acces sunt întrerupte; • efortul fizic în executarea lucrărilor și a activităților de paza determinat de variațiile mari de altitudine, deplasări pe distante mari fara drumuri de acces , pe poteci, unele în panta, și pe terenuri cu vegetație forestiera cu pericol de atacare de animale sălbatice; • executarea de lucrări la temperaturi sub minus 10° C; • executarea de lucrări și transport auto de materiale la o capacitate mai mare de 7 tone; • executare de lucrări în condiții de zgomot și praf; 	20% din salariul de bază
9.	Spor de confidențialitate , fidelitate și participare în comisii speciale	Personalul tehnic și administrativ din centrala ocolului silvic care nu beneficiază de sporul de risc	<ul style="list-style-type: none"> - prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților , zilierilor și tertilor; - participarea prin desemnare în comisii speciale : inventar , licitație , preselecții , etc;verificarea , aprobarea actelor ce deriva din acestea; - fidelitate fata de institutie , probata prin vechime in munca in cadrul ocolului silvic mai mare de 5 ani; <p>În condițiile negociate prin CIM</p>	25% din salariul de baza

OCOLUL SILVIC AL MUNICIPIULUI BISTRITA R.A.

ANEXA NR.5

La Contractul colectiv de munca al
Ocolului Silvic al municipiului Bistrita R.A.

**NORMATIV CADRU DE ACORDARE A ECHIPAMENTELOR DE PROTECȚIE ȘI DE LUCRU PENTRU MESERIILE DIN
SECTORUL SILVIC ÎNTOCMIT ÎN FUNCȚIE DE FACTORII DE RISC CE APAR ÎN ÎNDEPLINIREA SARCINILOR DE
MUNCĂ ȘI PERICOLUL DE ACCIDENTARE SAU ÎMBOLNĂVIRE PROFESIONALĂ STABILITE PRIN ORDINUL NR.
225/1995 AL MINISTERULUI MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE**

Nr. crt.	Meseria și factorii de risc	Echipament de protecție	Echipament de lucru
1	<p>Muncitori silvicultori</p> <ul style="list-style-type: none"> - căderi de obiecte de la înălțime - lucrul la înălțime - lucrul pe teren accidentat - lucrul cu substanțe toxice - temperatura scăzută a aerului sub 0° C (frig) - contact cu obiecte cu temperatura scăzută sub 0° C - deplasări pe suprafețele alunecoase, înclinate, umede - intemperii - contact cu corpuri agățătoare - poziție de lucru în genuchi 	<ul style="list-style-type: none"> - casca de protecție si capison - centura de siguranță - colțari și genunchiere - ochelari de protecție - masca protecție - mănuși de protecție - palmare - pantalon vățuit - caciula - suba scurta/vesta vatuia - incaltaminte de protectie - scurtă impermeabilă cu gluga 	<ul style="list-style-type: none"> - salopeta doc
2	<p>Muncitori in exploatare forestiera (fasonator manual, corhanitor, conducator atelaj, sortator, despicator, stivuitor, incarcator-descarcator)</p> <ul style="list-style-type: none"> - căderi de obiecte de la înălțime - lucrul pe teren accidentat - proiectare de corpuri - manipulare sau transport de materiale grele la limita sarcinilor maxime admise - contact cu obiecte cu temperatura scăzută sub 0° C - deplasări pe suprafețele alunecoase, înclinate, umede - contact cu corpuri agățătoare 	<ul style="list-style-type: none"> - casca de protecție si capison - ochelari sau viziera de protecție - centura abdominala - coltari - mănuși de protecție - palmare - pantalon vățuit - caciula - suba scurta/vesta vatuia - incaltaminte de protectie - scurtă impermeabilă cu gluga 	<ul style="list-style-type: none"> - salopeta doc
3	<p>Fasonatori mecanici si motouneltisti</p> <ul style="list-style-type: none"> - căderi de obiecte de la înălțime - lucrul pe teren accidentat - proiectare de corpuri - manipulare sau transport de materiale grele la limita sarcinilor maxime admise - contact cu obiecte cu temperatura scăzută sub 0° C - temperatura aerului sub 0° C - deplasări pe suprafețele alunecoase, înclinate, umede - zgornot peste limita admisa - intemperii 	<ul style="list-style-type: none"> - casca de protecție si capison - ochelari sau viziera de protecție - centura abdominala - coltari - casti antifon - costum (salopeta) de protecție- tip fasonatori mecanici - mănuși de protecție - palmare - pantalon si vesta vatuia - cizme sau bocanci cu bombeu metalic - scurtă impermeabilă cu gluga 	<ul style="list-style-type: none"> - salopeta doc

	- contact cu corpuri agățătoare		- suba scurta -caciula	
4	Mecanici utilaje grele (tractorist, ifronist, tafist, buldozerist, autogrederist, conducatori autoplatforme forestiere si autobasculante) - căderi de obiecte de la înălțime - lucru pe cai de circulație rutiera, feroviara sau teren accidentat - pulberi netoxice in atmosfera - intemperii - deplasari pe suprafete alunecoase, umede, inclinate - contact cu obiecte cu temperatura scazuta sub 0° C si temperatura aerului sub 0° C		- suba scurta -caciula - casca de protecție și capison - scurtă impermeabilă cu gluga - mănuși de protecție - palmare - incaltaminte de protecție	- salopeta doc - sapca
5	Muncitori pentru intretineri drumuri forestiere - căderi de obiecte de la înălțime - lucru pe cai de circulație rutiera, feroviara sau teren accidentat - pulberi netoxice in atmosfera - deplasari pe suprafete alunecoase, umede, inclinate - contact cu obiecte cu temperatura scazuta sub 0° C - temperatura scăzută a aerului sub 0° C - intemperii		- suba scurta - pantalon vățuit -caciula - incaltaminte de protecție - scurtă impermeabilă cu gluga - mănuși de protecție - palmare - casca de protecție și capison - vesta avertizoare - centura de siguranță	- salopeta doc - sapca
6	Gaterist, circularist, tamplar, dogar - organe de masini in miscare - proiectare de corpuri sau particule - manipulare de obiecte taioase, intepatoare, abrazive - manipulare de materiale grele la limita sarcinilor maxime admise - degajare de pulberi - lucru in spatii neincalzite cu temperaturi sub 10° C sau in exterior, cu temperaturi sub 0° C - zgomot pentru limita maxima admisa		- casca de protecție - casti antifon - ochelari de protecție - sort de protecție - burtiera -salopeta de protecție - manusi de protecție și palmare - vesta vatuita și pantaloni vatuiti - caciula - incaltaminte de protecție (cisme sau bocanci ci bombeu metalic) - masca praf - lenjerie de corp din fibre naturale	- sapca, boneta - salopeta doc
7	Alte categorii de personal angajat	Dupa caz, conform Normativului cadru, in functie de factorii de risc identificati		- in functie de caracteristicile locurilor de munca, conform legii

La Contractul colectiv de munca al
Ocolului Silvic al municipiului Bistrita R.A.

UNIFORMA
pentru personalul Ocolului Silvic al Municipiului Bistrița R.A.
altul decât cel silvic

Specificațiile tehnice ale uniformei pentru personalul altul decât cel silvic sunt cele aprobate prin Decizia conducerii regiei pentru personalul silvic

Nr. crt	Categoriile de uniforme/Articole componente	Perioada maximă de folosință
---------	---	------------------------------

A. BĂRBAȚI

1.	Uniforma de reprezentare, compusă din: - sacou - două perechi pantaloni - cinci cămăși cu mânecă lungă	48 luni
2.	Uniforma de primăvară-toamnă, compusă din: - jachetă - două perechi pantaloni - două cămăși cu mânecă lungă/bluză	48 luni
3.	Uniforma de vară, compusă din: - vestă - două perechi pantaloni - două cămăși cu mânecă scurtă	48 luni

B. FEMEI

4.	Uniforma de reprezentare, compusă din: - sacou - o fustă și o pereche pantaloni - cinci cămăși cu mânecă lungă	48 luni
5.	Uniforma de primăvară-toamnă, compusă din: - jachetă - o fustă și o pereche pantaloni - două cămăși cu mânecă lungă/bluză	48 luni
6.	Uniforma de vară, compusă din: - vestă - o fustă și o pereche pantaloni - două cămăși cu mânecă scurtă	48 luni

C. BĂRBAȚI ȘI FEMEI

7.	- una scurtă de iarnă	48 luni
8.	- una pelerină ploaie	48 luni
9.	- una pereche ghete sau cizme scurte	48 luni

10.	- una pereche pantofi de vară	48 luni
11.	- una pereche pantofi de primăvară toamnă	48 luni
12.	- una căciulă	48 luni
13.	- una pălărie tip Vânătoresc	48 luni
14.	- 5 perechi șosete de vară sau ciorapi femei	48 luni
15.	- 5 perechi șosete de vară sau ciorapi femei	48 luni
16.	- una cravată	48 luni
17.	- una curea pt. pantaloni	48 luni
18.	- una geantă	48 luni
19.	- un fular	48 luni

FIȘĂ DE EVALUARE

NUMELE ȘI PRENUMELE: _____
 LOCUL DE MUNCĂ: _____
 FUNCȚIA: _____
 PERIOADA APRECIERII _____

Nr. crt.	Categoriile de evaluare	Punctaj (maxim 10 puncte/categorie)	
		Șef ierarhic	Comisie
1	Disciplina, ordinea și ținuta la muncă		
2	Responsabilitate, relațiile cu beneficiarii muncii sale		
3	Atingerea obiectivelor și orientarea către calitate		
4	Colegialitate și spirit de echipă		
5	Competențe, abilități, Însușiri și deprinderi cerute pentru post		
6	TOTAL		

EVALUARE ANUALA

Specificări	Calificativ
Până la 11 puncte (inclusiv)	Nesatisfăcător
Între 12-25 puncte	Satisfăcător
Între 26-39 puncte	Bine
Peste 40 puncte (inclusiv)	Foarte bine

CALIFICATIVUL ACORDAT _____
 de șeful ierarhic
 Nume și prenume _____
 Semnătura _____

CALIFICATIVUL GENERAL ACORDAT _____
 de Comisia de apreciere

Numele și prenumele	Semnătura
- președinte	
- membru	
- membru	
- membru	
- membru	

DATA _____

LUAT LA CUNOȘTINȚĂ

Modificări ulterioare a calificativului acordat
 (în cazul contestației) _____

LUAT LA CUNOȘTINȚĂ
 de modificarea calificativului

DATA _____

FIȘĂ DE EVALUARE

NUMELE ȘI PRENUMELE: _____
 LOCUL DE MUNCĂ: _____
 FUNCȚIA: _____
 PERIOADA APRECIERII _____

Nr. crt.	Categorie de evaluare	Punctaj (maxim 10 puncte/categorie)	
		Șef ierarhic	Comisie
1	Disciplina, ordinea și ținuta la muncă		
2	Responsabilitate, relațiile cu beneficiarii muncii sale		
3	Atingerea obiectivelor și orientarea către calitate		
4	Colegialitate și spirit de echipă		
5	Competențe, abilități, însușiri și deprinderi cerute pentru post		
6	Activitatea de conducere		
7	TOTAL		

EVALUARE ANUALA

Specificări	Calificativ
Până la 21 puncte (inclusiv)	Nesatisfăcător
Între 22-35 puncte	Satisfăcător
Între 36-49 puncte	Bine
Peste 50 puncte (inclusiv)	Foarte bine

CALIFICATIVUL ACORDAT _____
 de șeful ierarhic
 Nume și prenume
 Semnătura _____

CALIFICATIVUL GENERAL ACORDAT _____
 de Comisia de apreciere

Numele și prenumele	Semnătura
- președinte	
- membru	
- membru	
- membru	
- membru	

DATA _____

LUAT LA CUNOȘTINȚĂ _____

Modificări ulterioare a calificativului acordat
 (în cazul contestației) _____

LUAT LA CUNOȘTINȚĂ
 de modificarea calificativului

DATA _____
