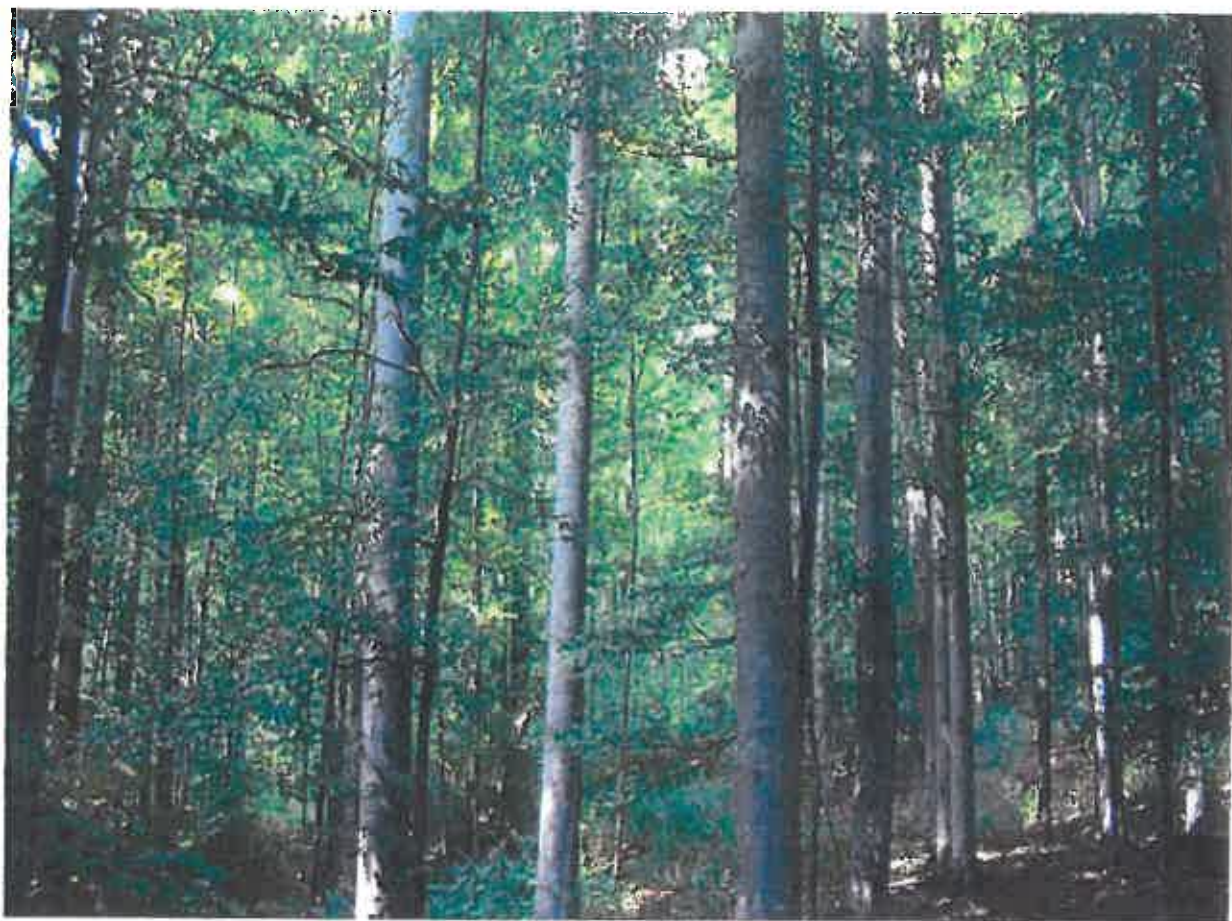


# **REGIA NAȚIONALĂ A PĂDURILOR**

## **ROMSILVA**



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA**

**2015 - 2017**

## CUPRINS

	Pag.
<b>TITLUL I - DISPOZIȚII GENERALE</b>	<b>1</b>
<b>Cap. I - Cîmp de aplicare, durată, revizuire</b>	<b>1</b>
<b>Cap. II - Obligațiile generale ale conducerii Romsilva     precum și ale conducerilor unităților și subunităților acesteia</b>	<b>2</b>
<b>Cap. III - Obligații generale ale angajaților</b>	<b>5</b>
<b>TITLUL II - DREPTUL SINDICAL ȘI LIBERTATEA DE OPINIE A SINDICATELOR</b>	<b>6</b>
<b>TITLUL III - RELAȚII DE MUNCĂ ÎNTRE CONDUCEREA ADMINISTRATIVĂ ȘI ANGAJAȚI - CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ</b>	<b>8</b>
<b>Cap. I - Încheierea contractului individual de muncă</b>	<b>8</b>
<b>Cap. II - Modificarea contractului individual de muncă</b>	<b>13</b>
<b>Cap. III - Suspendarea contractului individual de muncă</b>	<b>14</b>
<b>Cap. IV - Încetarea contractului individual de muncă</b>	<b>16</b>
1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă	16
2. Concedierea	17
3. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului	18
4. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului	19
5. Concedierea colectivă	19
6. Dreptul la preaviz	21
7. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale	23
8. Demisia	23
<b>Cap. V - Contractul individual de muncă pe durată determinată</b>	<b>23</b>
<b>Cap. VI - Formarea profesională</b>	<b>25</b>
<b>Cap. VII - Sancționarea salariaților</b>	<b>27</b>
1. Sancțiuni aplicabile personalului silvic	27

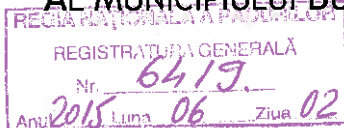


2. Sancțiuni aplicabile personalului de altă specialitate decât cea silvică	30
3. Dispoziții comune pentru toți salariații	30
<b>TITLUL IV - TIMPUL DE LUCRU</b>	<b>32</b>
<b>TITLUL V - SALARIZARE</b>	<b>34</b>
Cap. I - Negocierea salariului de bază și a sporurilor	34
Cap. II - Sporuri și indemnizații la salariul de bază	36
Cap. III - Premii	37
Cap. IV - Plata drepturilor salariale	39
<b>TITLUL VI - SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ</b>	<b>39</b>
<b>TITLUL VII - PROTECȚIA SOCIALĂ</b>	<b>44</b>
Cap. I - Concedii	44
Cap. II - Condiții sociale de muncă și de viață	47
<b>ANEXE</b>	
<b>Anexa nr. 1</b> – Valoarea clasei de salarizare	
<b>Anexa nr. 2a</b> - Nomenclatorul funcțiilor și limitele minime de salarizare în cadrul Regiei Naționale a Pădurilor – ROMSILVA	
<b>Anexa nr. 2b</b> - Nomenclatorul funcțiilor și meseriilor pentru muncitorii indirect productivi și limitele minime de salarizare, în cadrul ROMSILVA	
<b>Anexa nr. 2c</b> - Procente maxime prevăzute pentru indemnizațiile de conducere	
<b>Anexa nr. 2d1</b> - Indemnizația pentru gradul profesional acordat personalului silvic	
<b>Anexa nr. 3a1</b> - Condițiile minime necesare pentru ocuparea funcțiilor tehnice silvice din cadrul RNP –ROMSILVA	
<b>Anexa nr. 3a2</b> - Condițiile minime de studii și vechime necesare pentru ocuparea funcțiilor tehnice (altele decât cele de specialitate silvică), economice, de altă specialitate și administrative, din cadrul RNP –ROMSILVA	
<b>Anexa nr. 4</b> - Sporuri la salariile de bază	
<b>Anexa nr. 5</b> - Normativul Cadru de acordare a echipamentului individual de protecție pentru meseriile din sectorul silvic	
<b>Anexa nr. 6</b> - Materiale igienico – sanitare	
<b>Anexa nr. 6a</b> - Alimentația de protecție	
<b>Anexa nr. 6b</b> - Uniforma pentru personalul ROMSILVA, altul decât cel silvic	
<b>Anexa nr. 7</b> - Contract individual de muncă	
<b>Anexa nr. 8</b> - Act Adițional la Contract individual de muncă	
<b>Anexa nr. 9</b> - Metodologie privind încadrarea în muncă și promovarea în funcții a salariaților din aparatul central al Regiei Naționale a Pădurilor - ROMSILVA, din unitățile și subunitățile acesteia	
<b>Anexa nr. 10</b> – Declarație privind incompatibilitatea	
<b>Anexa nr. 11</b> – Protocol	





INSPECȚIA MUNCII  
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ  
AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI



Nr:33726/CCM/22.05.2015

CATRE: REGIA NATIONALA A PADURILOR - ROMSILVA  
SOS. PETRICANI, NR.9 A, SECTOR 2, BUCURESTI

Referitor : Contractul colectiv de munca valabil pe o perioada de 24 luni, care se aplica de la data de 01.07.2015.

Urmare adresei dumneavoastra nr.23250/20.05.2015 inregistrata la I.T.M. Bucuresti sub nr.33726/20.05.2015 cu privire la solicitarea inregistrarii Contractului Colectiv de Munca incheiat intre REGIA NATIONALA A PADURILOR - ROMSILVA si intre angajati va facem cunoscut ca inregistrarea s-a operat in Registrul unic de evidenta al Inspectoratului Teritorial de Munca Bucuresti la nr.200 din data de 20.05.2015 si produce efecte cu 01.07.2015.

Pentru a ridica contractul colectiv de munca, persoana imputernicita in baza delegatiei si a actului de identitate, urmeaza sa se prezinte la I.T.M. Bucuresti, Biroul Contracte Colective de Munca din str. Octavian Goga nr.2, etaj 1, camera 12, sector 3, in fiecare zi de luni pana vineri intre orele 09.<sup>00</sup> - 11.<sup>00</sup>

Dr. Ing. Constantin Bujor  
INSPECTOR SEF



Jr. Marilena Balabuti  
INSPECTOR SEF ADJ. RM

Jr. Clarice-Beatrice Stoenescu  
Sef Birou CCM

Birou Legislatie Contencios Administrativ

Str. Radu Vodă, nr. 26-26A, Sector 4, București  
Tel.: +4 021 330.16.16/fax:021/3317614  
itmbucuresti@itmbucuresti.ro  
[www.itmbucuresti.ro](http://www.itmbucuresti.ro)

Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sub nr. 3623



Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vărstnice  
Inspekția Muncii  
Inspectoratul Teritorial de Muncă București  
C.C.M/ACT ADIȚIONAL

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

încheiat astăzi \_\_\_\_\_

Nr. \_\_\_\_\_

200  
Produce actul cu 20.05.2015  
01.07.2015

Regia Națională a Pădurilor - ROMSILVA, reprezentată prin domnul **dr.ing. Adam CRĂCIUNESCU** – director general, pe de o parte,

și

Federația Sindicatelor din Silvicultură "SILVA" - federație reprezentativă pentru negociere, conform Sentinței Civile nr. 21661/02.12.2011 a Judecătoriei Sectorului 1 București, reprezentată prin domnul **ing. Marian STOICESCU** – lider, pe de altă parte, au convenit asupra prezentului Contract Colectiv de Muncă, **încheiat la nivel de Regia Națională a Pădurilor - Romsilva, între conducerea administrativă și conducerea Federației Sindicatelor din Silvicultură „Silva”, înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București, sub nr. \_\_\_\_\_**.

TITLUL I - DISPOZIȚII GENERALE

CAP. I. CÂMP DE APLICARE, DURATĂ, REVIZUIRE

Art. 1.

Prezentul Contract Colectiv de Muncă, denumit în continuare CCM, este încheiat, în baza prevederilor Legii nr. 62/2011 a dialogului social, republicată și actualizată, Legii nr. 53/2003 Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legii nr. 46/2008 - Codul Silvic, republicată, cu modificările și completările ulterioare, HG nr. 229/2009 privind reorganizarea RNP - Romsilva și aprobarea regulamentului de organizare și funcționare al RNP, cu modificările și completările ulterioare, OUG 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, OUG nr. 59/2000 privind Statutul Personalului Silvic, aprobată, modificată și completată prin Legea nr. 427/2001, OM nr. 274/2002 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a consiliilor de disciplină prevăzute în Statutul personalului silvic, Legii 188/1999 cu modificările și completările ulterioare, precum și ale Regulamentului Intern în vigoare, stabilește clauzele privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă între **angajatorul Regia Națională a Pădurilor – Romsilva**, denumită în continuare **Romsilva** și **angajații** acesteia.

Art. 2.

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



**Art. 3.**

Clauzele CCM produc efecte pentru toți angajații încadrați în Romsilva.

**Art. 4.**

- (1) Prezentul CCM, se încheie pe o durată de 24 luni, fiind valabil până la 30.06.2017, inclusiv.
- (2) Modificarea CCM se va face prin acte adiționale, ori de câte ori părțile convin că este necesar. unul dintre aceste acte adiționale urmând a fi încheiat după aprobarea Bugetului de venituri și cheltuieli al regiei pe anul 2016.
- (3) Încetarea sau suspendarea aplicării CCM, în interiorul perioadei de valabilitate, poate avea loc numai în următoarele situații:
  - a) prin acordul părților;
  - b) în caz de forță majoră.
- (4) Până la expirarea termenului pentru care a fost încheiat prezentul CCM, părțile pot hotărî prelungirea aplicării lui, în condițiile legii, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

**Art. 5.**

Clauzele prezentului CCM pot fi modificate și completate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin în acest sens, prin acte adiționale, care vor produce efecte, numai de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București.

**Art. 6.**

- (1) Aplicarea CCM se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului acestuia se realizează prin consens.
- (2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa unui mediator sau instanțelor judecătorești, după caz.
- (3) Aplicarea prevederilor CCM sau a unor clauze ale acestuia se suspendă pe durata grevei salariaților Romsilva, dacă nu este posibilă asigurarea continuității activității, de către salariații neparticipanți la grevă.
- (4) Pe timpul grevei sau al altor manifestații de protest, personalul participant este pe deplin răspunzător de asigurarea pazei bunurilor și valorilor aflate în responsabilitatea acestuia.
- (5) Participanților la greve sau la manifestații de protest, le este interzis portul uniformei de serviciu, precum și portul armamentului din dotare, pe durata acestor acțiuni.

**Art. 7.**

- (1) CCM nu poate fi denunțat unilateral.
- (2) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea CCM sunt litigii de muncă și se soluționează conform Legii nr. 62/2011a dialogului social, republicată, ale OUG nr. 59/2000 privind Statutul Personalului Silvic, aprobată și completată prin Legea nr. 427/2001 și a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, **cu modificările și completările ulterioare** precum și ale Regulamentului Intern în vigoare.

**CAP. II. OBLIGAȚIILE GENERALE ALE CONDUCERII ROMSILVA, PRECUM ȘI ALE CONDUCERILOR UNITĂȚILOR ȘI SUBUNITĂȚILOR ACESTEIA**

**Art. 8.**

Crearea condițiilor necesare pentru realizarea producției la un nivel tehnic și economic corespunzător, care să asigure rentabilitatea Romsilva prin:

- a) aplicarea unei strategii de dezvoltare și elaborarea de programe anuale, cu privire la activitatea de apărare, conservare și dezvoltare a fondului forestier administrat,



*[Handwritten signature]*



- precum și a activității de producție tehnico-economică, pe bază de studii de prospectare a pieței interne și externe, asimilarea tehnologiilor și metodelor de lucru, care să conducă la creșterea productivității muncii, la reducerea consumurilor, la creșterea calității și la reducerea costurilor;
- b) asigurarea condițiilor necesare creșterii, exploatării și ameliorării cabalinelor de rasă;
  - c) asigurarea condițiilor pentru colecționarea, conservarea, restaurarea și expunerea, în scopul cunoașterii, educării și recreării, a bunurilor culturale mobile, de importanță științifică, cu valoare cinegetică;
  - d) aprovizionarea la timp și în bune condiții, a tuturor locurilor de muncă, cu materii prime, materiale, combustibil, energie, etc;
  - e) organizarea rațională a producției și a muncii, prin stabilirea unei structuri organizatorice adecvate fiecărei unități și subunități;
  - f) demersuri către instituțiile competente, pentru asigurarea legislației corespunzătoare unei bune funcționări a activităților din cadrul Romsilva;
  - g) folosirea rațională a forței de muncă, dimensionarea numărului de salariați la nivelul strict necesar realizării producției și lucrărilor programate, organizarea formării 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 la locul de muncă, aplicarea unor criterii obiective de evaluare periodică a acestora, conform procedurilor în vigoare.
  - h) exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați;
  - i) asigurarea desfășurării producției programate cu contracte ferme, atât la intern, cât și pe piața externă;
  - j) asigurarea fondurilor necesare efectuării reparațiilor la aparatura, utilajele în funcțiune, precum și la clădirile din dotare, inclusiv a locuințelor de intervenție și a celor de serviciu;
  - k) asigurarea asistenței tehnice a fiecărui loc de muncă, cu personal calificat;
  - l) introducerea unui sistem informatic și informațional adecvat;
  - m) asigurarea condițiilor pentru efectuarea integrală a concediilor de odihnă, potrivit programării acestora, conform prevederilor prezentului CCM și a procedurilor în vigoare;
  - n) asigurarea fondurilor bănești, necesare acordării salariilor;
  - o) acordarea către salariați a tuturor drepturilor ce decurg din lege, din CCM aplicabil și din contractele individuale de muncă; nerealizarea sarcinilor de serviciu, în situații nejustificate, duce la diminuarea drepturilor salariale, prin micșorarea fondului de salarii, cu posibilitatea recuperării diminuărilor de drepturi salariale, prin suplimentarea fondului de salarii, în cazul îndeplinirii sarcinilor de serviciu;
  - p) informarea trimestrială a salariaților, cu privire la situația economică și financiară a unității;
  - q) consultarea cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora; consultarea, precum și informarea prevăzută la lit. p), se face cu respectarea art. 5 din Legea nr. 467/2006;
  - r) plata tuturor contribuțiilor și impozitelor aflate în sarcina sa, precum și reținerea și virarea contribuțiilor și impozitelor datorate de salariați, în condițiile legii;



- s) eliberarea, la cerere, a documentelor care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- t) asigurarea confidențialității datelor cu caracter personal ale salariaților;
- u) luarea măsurilor necesare pentru depistarea și combaterea eventualelor fenomene de corupție, fraudă, nepotism, etc.
- v) asigurarea securității și sănătății angajaților, în toate aspectele legate de muncă, conform prevederilor actelor normative în vigoare și ale Regulamentului Intern.
- x) asigurarea asistenței juridice pentru personalul silvic din subordine, în cauzele care au legătură cu activitatea de pază a fondului forestier, cu suportarea cheltuielilor aferente de către angajator, în baza unei proceduri aprobată de conducerea regiei.

**Art. 9.**

Prioritizarea cheltuielilor în funcție de veniturile realizate, și obținerea profitului programat.

**Art. 10.**

Adoptarea de măsuri, în conformitate cu actele normative în vigoare, pentru sprijinirea activității unităților din structura Romsilva care, din motive obiective, traversează, temporar, o situație financiară dificilă.

**Art. 11.**

Urmărirea și controlul realizării programelor anuale, stabilindu-se măsurile ce se impun, cu caracter disciplinar, administrativ sau material, 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 angajaților, în timp util, a atribuțiilor ce le revin, a normelor de muncă stabilite, efectuarea instruirii necesare, în vederea cunoașterii și însușirii acestora, prin fișa postului, care se reactualizează periodic, în funcție de necesitățile activității și de modificările legislative.

**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, a documentației și echipamentului de protecție și de lucru; luarea de măsuri, pentru asigurarea utilizării depline a capacităților de producție, a folosirii complete și eficiente a timpului de lucru.

**Art. 15.**

Asigurarea, în limitele posibilităților, a dotărilor necesare, pentru buna desfășurare a activității unităților și subunităților din structura Romsilva, cu prioritate pentru locurile de muncă izolate (locuințe de intervenție, mijloace de transport, tehnică de calcul și mijloace de comunicație).





**Art. 16.**

Adoptarea și respectarea 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 încât să se apere viața, integritatea corporală și sănătatea salariaților și să se asigure condițiile de securitate a muncii.

**Art. 17.**

Eliberarea de legitimații salariaților, cu indicarea funcției și a locului de muncă, și vizarea anuală a acestora.

**Art. 18.**

Eliberarea recomandărilor în legătură cu activitatea profesională și cu profilul moral al angajatului, la plecarea din unitate, la cererea acestuia.

**Art. 19.**

Aducerea la cunoștința angajaților, sub semnătură, a prevederilor prezentului CCM, în termen de 30 zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

**CAP. III. OBLIGAȚIILE GENERALE ALE ANGAJAȚILOR**

**Art. 20.**

(1) Angajații Romsilva 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 scrise sau verbale ale șefilor ierarhici;
- c) să desfășoare în situațiile stabilite de administrație, pentru buna funcționare a unității, 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 eficient timpul de muncă;
- f) să asigure utilizarea integrală și eficientă a capacităților de producție, și 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, la locul de muncă;
- 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 care ar putea pune în primejdie, viața, integritatea corporală sau sănătatea oamenilor ori bunurile materiale;
- l) să manifeste loialitate și atașament față de Romsilva, să susțină și să promoveze interesele acesteia și să combată orice tendință sau manifestare de defăimare și de denigrare a acesteia; să nu contribuie la retrocedarea ilegală sau abuzivă a terenurilor din fondul forestier, în procesul de reconstituire a dreptului de proprietate;



- m) să nu participe, în nici un fel, la publicarea în mass-media, a unor informații, articole sau reportaje vădit neconforme cu realitatea și defăimătoare, la adresa Romsilva;
  - n) 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;
  - o) să asigure păstrarea secretelor de fabricație și a secretelor de serviciu, să nu scoată și să nu difuzeze, din sistemul informatic și informațional al Romsilva, date, informații și documente, indiferent de ce natură, referitoare la activitatea Romsilva și a unităților din structura acesteia, fără aprobarea prealabilă a conducerilor unităților respective;
  - p) să nu se prezinte la serviciu sub influența alcoolului și să nu consume băuturi alcoolice în timpul programului de lucru, iar în afara programului de lucru, să nu consume băuturi alcoolice echipat în uniforma de serviciu, în locuri publice;
  - q) să respecte măsurile de securitate și de sănătate a muncii, așa cum sunt acestea stabilite prin regulamentul intern, în vigoare și prin fișa postului;
  - r) să anunțe, unitățile sau subunitățile de care aparțin, în situația în care sunt în incapacitate temporară de muncă, dovedită prin certificat de concediu medical, în termen de 24 de ore, de la data constatării stării sau să prezinte certificatul medical, dacă a fost eliberat, în ziua controlului medical;
  - s) personalul silvic și de altă specialitate care are calitatea de gestionar sau noii angajați care vor primi gestiune, să constituie garanție și garanție suplimentară, conform legislației în vigoare;
  - t) muzeografi, conservatorii, restauratorii și supraveghetorii de sală, să prezinte angajament scris **conform Anexei 1** la Ordinul ministrului culturii și cultelor nr. 2069/1997 pentru aplicarea prevederilor art. 14 din Legea nr. 22/1969; angajamentul scris este anexă la contractul individual de muncă și face parte integrantă din acesta.
- (2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute, care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului; riscul normal al serviciului se acordă în condițiile prevederilor Legii nr. 53/2003 republicată și a Procedurii aprobate de Consiliul de Administrație al Romsilva.

## TITLUL II - DREPTUL SINDICAL SI LIBERTATEA DE OPINIE A SINDICATELOR

### Art. 21.

- (1) Administrația recunoaște și garantează independența Federației Sindicatelor din Silvicultură „Silva” și a organizațiilor sindicale componente și se obligă să faciliteze existența și exercitarea dreptului sindical.
- (2) Funcțiile de conducere din sistemul de organizare al Romsilva: director de departament, director, director tehnic, director economic, director comercial, șef serviciu, șef ocol silvic sau al altei subunități, cea de contabil șef din cadrul acestora, precum și calitatea de pensionar sunt incompatibile cu funcțiile de lideri ai organizațiilor sindicale, exceptând liderii pensionați în perioada mandatului.

### Art. 22.

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



- a) crearea condițiilor necesare desfășurării activității sindicale, în unitate;
- b) punerea la dispoziție a unui spațiu adecvat, în limita posibilităților de care dispune unitatea sau subunitatea, garantându-se independența acestuia;
- c) atribuirea a până la 4 zile lucrătoare pe lună, liderilor sindicali de la nivelul unităților Romsilva și până la 2 zile lucrătoare pe lună șefilor de grupe sindicale de la nivelul subunităților nescosși din producție, pentru activitatea sindicală, în cadrul programului normal de lucru, fără afectarea drepturilor salariale. Aceste zile se vor acorda fracționat, cu notificarea prealabilă a conducerii unității sau subunității înainte de plecarea și la sosirea în unitate/subunitate (direcție silvică, ocol silvic etc.);
- d) punerea la dispoziția Federației Sindicatelor din Silvicultură „SILVA”, a unui spațiu cu utilități, conform unui Protocol încheiat între cele două părți, Anexa 11 la prezentul CCM.
- e) asigurarea, în condițiile prevăzute de legislația în vigoare, a unor fonduri pentru organizarea și participarea la manifestări profesionale interne și internaționale, care conduc la întărirea prestigiului Romsilva.

#### Art. 23.

Membrilor 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. 24.

În timpul mandatului și în termen de un an de la încetarea mandatului, reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale nu li se poate modifica sau desface contractul individual de muncă, pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale și salariatului în cauză.

#### Art. 25.

Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale cât și ale membrilor acestora, din inițiativa angajatorului, pentru motive care privesc activitatea sindicală.

#### Art. 26.

- (1) Pe perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de către organizația sindicală, contractul său individual de muncă se suspendă în condițiile legii, iar aceasta își păstrează funcția și locul de muncă deținute anterior, precum și vechimea în muncă, respectiv, în specialitate pe perioada mandatului; pe postul acesteia poate fi încadrată o altă persoană, numai cu contract individual de muncă pe perioada determinată.
- (2) La revenirea în postul avut anterior sau pe un post similar, persoanei aflate în situația prevăzută la alin (1) i se va asigura un salariu corespunzător, **care nu poate fi mai mic decât cel ce putea fi obținut în condiții de continuitate în acel post.**

#### Art. 27.

Sindicatele vor acționa pentru asigurarea unui climat normal de muncă, întărirea disciplinei salariaților membri de sindicat și vor combate cu fermitate tendințele de căpătuială, parazitism sau concurența neloială față de unitate, precum și eventualele fapte antisociale săvârșite de către aceștia.



*[Handwritten signature]*



**Art. 28.**

- (1) Liderul Federației Sindicatelor din Silvicultură „Silva” este membru de drept în Consiliul de disciplină de la centrala Romsilva, iar un membru al Consiliului de Conducere al Federației Sindicatelor din Silvicultură „Silva” este membru supleant în acest consiliu, fiind desemnat prin Hotărârea Consiliului de Conducere al acestei federații.
- (2) Liderul de sindicat din cadrul direcției silvice este membru de drept al Consiliului de disciplină de la nivelul direcției silvice, numirea sa fiind confirmată de Consiliul de Conducere al Federației Sindicatelor din Silvicultură „Silva”.
- (3) Liderul de sindicat de la nivelul direcției silvice poate face parte din comisia constituită pentru încadrarea și promovarea salariaților din cadrul direcției silvice.

**Art. 29.**

- (1) Administrația invită liderul Federației Sindicatelor din Silvicultură „Silva”, la ședințele Consiliului de Administrație al Romsilva, iar la ședințele de comitet director de la nivelul unităților, pe liderii de sindicat din cadrul unităților respective, la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social.
- (2) Hotărârile Consiliului de Administrație al Romsilva și ale comitetelor directoare ale unităților acesteia, privitoare la problemele mai sus menționate, vor fi comunicate, în scris, organizațiilor sindicale, în termen de trei zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.

**Art. 30.**

- (1) În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, sindicatele și conducerile administrative au, potrivit legii, obligația ca pe durata acestora, 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 pentru unitate.
- (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 - RELAȚII DE MUNCĂ ÎNTRE CONDUCEREA ADMINISTRATIVĂ ȘI ANGAJAȚI. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**CAP. I. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**Art. 31.**

- (1) Angajarea personalului de către Romsilva, indiferent de funcția sau nivelul postului, se face pe baza principiului competenței profesionale, fără discriminări pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, prin concurs sau prin examen, după caz, cu o perioadă de probă conform legii, cu respectarea condițiilor de grad profesional (pentru personalul silvic), prevăzute de art. 17, lit. b,c și d din OUG 59/2000, modificată și completată de Legea 427/2001, precum și în **Anexa nr. 3a1**, respectiv de studii și de vechime, prevăzute în **Anexa nr. 3a2**, în condițiile metodologiei prevăzute în **Anexa nr. 9** la prezentul C.C.M. și cele din procedurile în vigoare.
- (2) Funcțiile de conducere din centrala Romsilva, de la nivelul unităților și subunităților din structura acesteia (director, director tehnic, director economic, director comercial, șef subunitate, contabil șef), pot fi ocupate pe durată determinată, prin delegare, până la





ocuparea postului, conform legii, de către angajații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată.

- (3) Dacă în perioada pentru care salariatul numit cu delegație pe o funcție de conducere cu acceptul său scris, delegația îi încetează din motive care țin de persoana sa sau de angajator, acesta va reveni pe postul deținut anterior delegării sale.
- (4) Salariatul eliberat sau înlocuit dintr-o funcție de conducere, alta decât cea menționată la alin. (3), va fi încadrat pe o funcție corespunzătoare pregătirii sale profesionale și vechimii în specialitate, cu un salariu corespunzător acesteia.
- (5) Comisiile de verificare a cunoștințelor profesionale pentru încadrarea în funcțiile de conducere din centrala Romsilva, a unităților și subunităților din structura acesteia vor fi numite, în acest scop, prin decizia directorului general al Romsilva.
- (6) Încadrarea personalului silvic pe grade profesionale, promovarea acestuia în grade profesionale superioare și acordarea de gradații, se face de către Comisiile de încadrare și promovare constituite în acest sens, conform Statutului Personalului Silvic.
- (7) Aceste comisii funcționează după cum urmează:
  - a) în centrala Romsilva, pentru personalul silvic din cadrul acesteia, inclusiv pentru directorul general, precum și pentru personalul silvic cu pregătire superioară de la unitățile din structura Romsilva;
  - b) în cadrul direcțiilor silvice, pentru personalul silvic cu pregătire medie și de bază, inclusiv pentru personalul cu această pregătire din cadrul administrațiilor de parcuri.
- (8) Personalul silvic care a dobândit un grad profesional, respectiv o gradație, își păstrează gradul / gradația, indiferent de funcția pe care o ocupă, cu excepția salariaților care au pierdut calitatea de membru al Corpului silvic.

#### Art. 32.

- (1) Încadrarea în muncă se realizează prin încheierea unui contract individual de muncă, denumit în continuare CIM, de regulă pe durată nedeterminată, în formă scrisă, în limba română, **conform anexei nr. 7.**
- (2) Munca prestată în temeiul unui CIM îi conferă salariatului vechime în muncă.
- (3) CIM se poate încheia și pe durată determinată numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie, în condițiile prevăzute de lege. Pădurarii, titulari de cantoane, care preiau în atribuții un al doilea canton, vor încheia un CIM pe perioadă determinată cu timp parțial, dar nu mai mult de 60 de zile.
- (4) După expirarea perioadei de probă/stagiu, 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 decizia de definitivare pe post, de la începutul perioadei de probă/stagiu sau, după caz, de încetare a CIM.
- (5) Directorul general verifică, anual, printr-o comisie desemnată în acest scop, competența profesională a echipelor manageriale numite la nivelul unităților și subunităților din structura acesteia, luând măsuri de înlocuire din funcție, în cazul celor care nu își realizează indicatorii și criteriile de performanță.

#### Art. 33.

- (1) Anterior încheierii sau modificării CIM, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.
- (2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării CIM sau a actului adițional la CIM, după caz.





- (3) Informarea prevăzută la alin. (1) va cuprinde, după caz, cel puțin următoarele elemente:
- a) identitatea părților;
  - b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
  - c) sediul angajatorului;
  - d) funcția/ocupația conform specificației "Clasificării ocupațiilor din România" sau a altor acte normative, precum și fișa postului în care sunt specificate atribuțiile postului;
  - e) riscurile specifice postului;
  - f) data de la care CIM urmează să producă efectele;
  - g) în cazul unui CIM pe durată determinată, durata acestuia;
  - h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
  - i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
  - j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
  - k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
  - l) indicarea CCM ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
  - m) durata perioadei de probă, dacă este cazul.
  - n) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
  - o) clauza de incompatibilitate.
- (4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul CIM al celui în cauză.
- (5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3), în timpul executării CIM, impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care, o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege, **conform Anexei nr. 8.**
- (6) La negocierea, încheierea sau modificarea CIM, oricare dintre părți poate fi asistată de către terți, în condițiile legii, conform propriei opțiuni, cu respectarea principiului confidențialității.

#### Art. 34.

**Fișa postului** face parte integrantă din CIM și cuprinde sarcini, atribuții, responsabilități și competențe; pentru muncitorii direct productivi, normele de muncă fac parte integrantă din CIM.

#### Art. 35.

- (1) Calitatea de personal angajat al Romsilva este incompatibilă cu aceea de administrator, membru al Consiliului de Administrație, salariat al unei alte structuri de administrare a pădurilor, asociat, acționar majoritar 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 dintre situațiile de administrator, acționar majoritar sau de membru asociat al unei asemenea societăți comerciale. Prin familie se înțelege: soțul, soția, copiii și părinții soților care locuiesc și gospodăresc împreună.
- (2) Există incompatibilitate și în cazul în care se constată că un salariat a intervenit direct sau indirect, cu scopul de a influența încheierea sau derularea unor contracte încheiate de terți, cu Romsilva.
- (3) Situația de incompatibilitate există și atunci când în echipa de conducere a Romsilva (director general, directori de departamente/ directori), a unei unități teritoriale (director,



- director tehnic, director comercial, director economic) sau a unei subunități (șef ocol/secție, contabil șef) se regăsesc membrii aceleiași familii (părinți, soț/soție, copii).
- (4) Pentru aplicarea prevederilor alin. (1) – (3), salariații vor depune, în termen de 15 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință a prevederilor prezentului CCM, o declarație pe proprie răspundere, privind incompatibilitatea, conform modelului din **Anexa nr. 10**, care face parte integrantă din CIM.
- (5) În baza notificării făcută de conducerea unității/subunității, în termen de 15 zile de la data intrării în vigoare a prezentului CCM, salariatul care se află în incompatibilitate va opta între calitatea de salariat și cea care generează incompatibilitatea, renunțând la una dintre funcții.
- (6) Dacă s-a creat un motiv de incompatibilitate iar angajatul nu acționează pentru încetarea acestuia într-un termen de 10 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate, după cercetarea disciplinară prealabilă, conducătorul unității va dispune desfacerea CIM.
- (7) Conducerile unităților și subunităților Romsilva, precum și liderii de sindicat monitorizează și verifică periodic statutul salariaților din subordine, în legătură cu incompatibilitatea, în oricare din situațiile prevăzute la alin. (1) – (3).

#### **Art. 36.**

În afara clauzelor generale, prevăzute la art. 33, între părți pot fi negociate și cuprinse în CIM și alte clauze specifice:

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de confidențialitate.
- c) clauza de mobilitate

#### **Art. 37.**

- (1) Prin clauza de confidențialitate, părțile convin ca, pe durata CIM și după încetarea acestuia, să nu se transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în CCM sau în CIM.
- (2) Nerespectarea acestei clauze de către oricare din părți atrage obligarea celui în culpă, la plata de daune - interese.
- (3) Prin clauza de mobilitate, prevăzută în CIM, se înțelege faptul că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă; în acest caz, salariatul poate beneficia de prestații suplimentare în bani sau natură, după caz.

#### **Art. 38.**

- (1) O persoană poate fi angajată în muncă, numai în baza unui certificat medical, care atestă faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci. Certificatul medical este obligatoriu și în situațiile prevăzute de art. 27 și 28 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii.
- (2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea CIM.
- (3) Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.
- (4) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă.



**Art. 39.**

- (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea CIM, se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.
- (2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.
- (3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, CIM poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.
- (4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în CIM.
- (5) Pentru muncitorii necalificați perioada de probă este de 5 zile lucrătoare.
- (6) Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.
- (7) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

**Art.40.**

Absolvenții de învățământ superior care au promovat examenul de licență și se află la debutul în profesie, se angajează cu CIM, cu o perioadă de stagiul de șase luni, în condițiile Legii nr.335/2013, a Normelor metodologice de aplicare a prevederilor acesteia și a Procedurilor de angajare și efectuare a stagiului, aprobate de conducerea regiei.

**Art.41.**

Cheltuielile ocazionate de deplasarea salariatului, în interesul serviciului, se vor deconta după cum urmează:

- a) diurna, în cuantum de 42,5 lei pe zi;
- b) transport pe calea ferată clasa a II-a;
- c) transport pe calea ferată clasa I, pentru distanțe de peste 300 km;
- d) vagon de dormit, pe distanța de peste 300 km și avion, cu aprobarea prealabilă a conducătorului Romsilva și respectiv a unităților acesteia, pentru toate categoriile de salariați;
- e) deplasarea cu mijloace de transport în comun (auto, fluviale sau pe cablu).
- f) deplasarea salariaților, cu alte mijloace de transport decât cele prevăzute la literele b), c), d) și e), se decontează la nivelul a 7,5 l carburant la 100 km, cu aprobarea prealabilă a conducerii Romsilva, a șefului unității sau subunitatii din structura Romsilva.
- g) cazarea în hoteluri sau locații similare, în condițiile legii, pentru toate categoriile de salariați, cu decontare pentru un singur pat, în situațiile în care nu există posibilitate de cazare în spațiile Romsilva.
- h) în cazurile în care, cazarea salariaților nu poate fi asigurată în hoteluri sau în alte spații de cazare autorizate, care pot emite documente fiscale, decontarea cheltuielilor de cazare se face în limita prevăzută de lege.

**Art. 42.**

- (1) Deplasarea salariaților în străinătate, în interes de serviciu, se face în baza deciziei directorului general al Romsilva sau a ordinului ministrului, după caz, cu respectarea legislației în vigoare.
- (2) Cheltuielile aferente deplasărilor în străinătate în interesul serviciului, se aprobă și se decontează, conform legii.



## CAP. II. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

### Art. 43.

- (1) CIM poate fi modificat numai prin acordul părților.
- (2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a CIM este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Legea 53/2003, republicată, precum și în cazurile și în condițiile prevăzute de OUG nr. 59/2000, cu modificările și completările ulterioare.
- (3) Modificarea CIM 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.
- (4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3), precum și a celor prevăzute la art. 17 alin (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, în timpul executării CIM impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care, o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

### Art. 44.

- (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral, de către angajator, prin delegarea, detașarea sau transferul salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în CIM; în cazul transferului se aplică procedura în vigoare.
- (2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în CIM.
- (3) **Delegarea** reprezintă exercitarea temporară, de către salariat, din dispoziția angajatorului, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu, în afara locului său de muncă.
- (4) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi, pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului.
- (5) Pe perioada delegării, salariatul are dreptul la decontarea de către angajator a cheltuielilor de cazare și transport.

### Art. 45.

- (1) **Detașarea** este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia; în mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.
- (2) Personalul silvic poate fi detașat conform art. 28 din OUG 59/2000 cu modificările și completările ulterioare.
- (3) Pentru personalul nesilvic, detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.
- (4) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.
- (5) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de către angajator, numai în mod excepțional și pentru motive personale, temeinice.
- (6) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și de cazare, de către angajator.



#### Art. 46.

- (1) Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să-și îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.
- (2) Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de către angajatorul care a dispus detașarea.
- (3) În cazul în care există divergențe între cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile față de salariatul detașat, acesta are dreptul de a reveni la locul său de muncă, la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta în instanță împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.
- (4) Unitatea la care se detașează este obligată să asigure salariatului detașat următoarele:
  - a) salariul corespunzător postului pe care a fost detașat, dar nu mai mic decât cel pe care îl are în momentul detașării;
  - b) plata sporurilor stabilite prin prezentul contract pentru ore suplimentare, condiții deosebite de muncă, lucru în timpul nopții etc.
- (5) Salariatul detașat este obligat ca pe perioada detașării să respecte Regulamentul intern, disciplina tehnologică și de muncă și să se încadreze în obligațiile prevăzute în contractul colectiv de muncă al salariaților de la locul de muncă la care a fost detașat.

#### Art. 47.

- (1) **Personalul silvic poate fi transferat**, în conformitate cu prevederile OUG nr. 59/2000 cu modificările și completările ulterioare, Legii nr. 188/1999 cu modificările și completările ulterioare și cu procedura în vigoare, aprobată de către directorul general al Romsilva.
- (2) Personalul silvic, transferat în interesul serviciului, la o altă unitate silvică situată în altă localitate are dreptul la plata cheltuielilor de transport, pentru el și membrii familiei, precum și pentru bunurile personale; de asemenea, are dreptul la plata unei indemnizații impozabile, egală cu salariul brut pe trei luni; plata acestor drepturi se face de către unitatea la care se transferă.
- (3) Personalul silvic poate fi transferat și la cerere, din motive familiale, caz în care nu îi vor fi plătite drepturile prevăzute la alin. (2).

#### Art. 48.

Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, în cazul sancționării disciplinare (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. 49.

- (1) Suspendarea CIM poate interveni, de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.
- (2) Suspendarea CIM are ca efect, suspendarea prestării muncii, de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială, de către angajator.
- (3) În cazul suspendării CIM din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă, din calitatea sa de salariat.





- (4) De fiecare dată când, în timpul perioadei de suspendare a CIM, intervine o cauză de încetare de drept a acestuia, cauza de încetare de drept prevalează.
- (5) În cazul suspendării CIM, se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea CIM, cu excepția situațiilor în care CIM încetează de drept.

**Art. 50.**

CIM se suspendă de drept, în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere, salarizată de către sindicat;
- f) forța majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) în alte cazuri prevăzute expres de lege.

**Art. 51.**

CIM poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale, constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă.

**Art. 52.**

(1) CIM poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității unității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau altele similare;
- d) pe durata detașării la alt angajator.

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

**Art. 53.**

În cazul zilelor de absență nemotivată, după cea de a treia absență nemotivată consecutiv, se consideră că salariatul în cauză a săvârșit o abatere disciplinară și se



sanctionează, potrivit art. 101, lit. g) sau art.106, lit. e) din CCM, respectiv, potrivit art. 60 din Regulamentul intern, în vigoare.

**Art. 54.**

- (1) Pe durata întreruperii sau reducerii 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) În situația prevăzută la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

**Art. 55.**

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

**CAP. IV. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**Art. 56.**

CIM poate înceta, astfel:

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

**IV.1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă**

**Art. 57.**

(1) CIM existent încetează de drept:

- a) în cazul dizolvării angajatorului, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data decesului salariatului;
- c) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;
- d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II.
- e) ca urmare a constatării nulității absolute a CIM, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- g) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori ca pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului CIM încheiat pe durată determinată;



- j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.
- (2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c-j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective, în termen de 5 zile lucrătoare.

**Art. 58.**

- (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale, necesare pentru încheierea valabilă a CIM atrage nulitatea acestuia.
- (2) Constatarea nulității CIM produce efecte pentru viitor. Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.
- (3) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.
- (4) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă declarat a fi nul are dreptul la remunerarea sa, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.
- (5) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților; dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

**IV.2. Concedierea**

**Art. 59.**

Concedierea reprezintă încetarea CIM, din inițiativa angajatorului; concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin sau nu, de persoana salariatului.

**Art.60.**

Este interzisă concedierea salariaților:

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

**Art. 61.**

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical, conform legii;
- c) pe durata concediului pentru carantină;
- d) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- e) pe durata concediului de maternitate;
- f) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- g) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;



- h) pe durata exercitării unei funcții eligibile, într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate;
  - i) pe durata efectuării concediului de odihnă.
- (2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

#### IV.3. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

##### Art. 62.

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, în cazul în care:

- a) 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) salariatul este arestat preventiv, sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- c) prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- d) în urma evaluării performanțelor profesionale, salariatul nu corespunde profesional, locului de muncă în care este încadrat.

##### Art. 63.

- (1) În cazul în care, concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 62 lit. b)-d), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere, în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării motivului concedierii.
- (2) Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată, în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată la instanța judecătorească competentă.

##### Art. 64.

- (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 nr. 59/2000 și OM nr. 274/2002.
- (2) Concedierea salariatului pentru necorespondere profesională la locul de muncă poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare în vigoare convenită de părțile semnatare ale prezentului CCM.

##### Art. 65.

- (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 62 lit. c) și d), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.
- (2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii sale profesionale sau, după caz, capacității sale de muncă, stabilite de medicul de medicină a muncii.



- (3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.
- (4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.
- (5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 62 lit. c) salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

#### **IV.4. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului**

##### **Art. 66.**

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea CIM, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.

- (1) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală, dintre cele prevăzute la alin. (1).

##### **Art. 67.**

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

##### **Art. 68.**

Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de prezentul CCM.

#### **IV.5. Concedierea colectivă**

##### **Art. 69.**

Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă din unul sau mai multe motive, dintre cele prevăzute la art. 66. alin. (1), a unui număr de cel puțin 30 de salariați.

##### **Art. 70.**

În cazul concedierilor colective, angajatorului îi revin următoarele obligații:

- a) să inițieze, în scopul punerii de acord, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor, prin recurgere la măsuri sociale ce vizează în special sprijinul pentru recalificare sau reconversie profesională a salariaților concediați;
- b) să pună la dispoziția Federației Sindicatelor din Silvicultură „Silva” toate informațiile relevante în legătură cu concedierea colectivă, în vederea formulării propunerilor din partea acesteia.

##### **Art. 71.**

- (1) Angajatorul are obligația să notifice, în scris, Federației Sindicatelor din Silvicultură „Silva”, intenția de concediere colectivă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice, anterior emiterii deciziilor de concediere.





- (2) Notificarea intenției de concediere colectivă trebuie să cuprindă:
- a) numărul total și categoriile de salariați;
  - b) motivele care determină concedierea;
  - c) numărul de salariați care vor fi afectați de concediere;
  - d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau prezentului contract colectiv de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
  - e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
  - f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților supuși concedierii, conform dispozițiilor legale și/ sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
  - g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
  - h) termenul în care Federația Sindicatelor din Silvicultură „Silva” poate face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.
- (3) 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 Federației Sindicatelor din Silvicultură „Silva”.

#### Art. 72.

- (1) Federația Sindicatelor din Silvicultură „Silva” poate propune angajatorului, măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 de zile calendaristice de la data primirii notificării intenției de concediere.
- (2) Angajatorul are obligația de a răspunde, în scris și motivat, la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.
- (3) În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, potrivit prevederilor alin (1) și (2), angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica, în scris decizia sa, inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice, anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.
- (4) Notificarea prevăzută la alin. (3) trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, prevăzute la art. 71 alin. (2), precum și rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, prevăzute la art. 70, lit.a) și alin. (1) și (2) din prezentul articol, în special motivele concedierii, numărul total al salariaților, numărul salariaților afectați de concediere și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.
- (5) Angajatorul are obligația să trimită o copie, a notificării prevăzute la alin. (3), sindicatului sau reprezentanților salariaților, la aceeași dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.
- (6) La solicitarea oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă poate dispune amânarea momentului emiterii deciziei de concediere, cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avute în vedere nu pot fi soluționate în termenele stabilite mai sus.

#### Art. 73.

- (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 aceleași 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.

#### IV.6. Dreptul la preaviz

##### Art. 74.

- (1) Salariații concediați în temeiul art. 62 lit. c) și d), respectiv al articolelor de la subcapitolul IV.4. beneficiază de dreptul la un preaviz de 20 de zile lucrătoare.
- (2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) salariații concediați în temeiul art. 62 lit. d), care se află în perioadă de probă.
- (3) În situația în care, în perioada de preaviz, contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat în mod corespunzător.

##### Art. 75.

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. 71 alin (2) lit. d), 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. 76.

Decizia de concediere produce efecte, de la data comunicării acesteia salariatului.

##### Art. 77.

- (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 (definite conform art. 194 lit. a – f) și de salariul brut prevăzut în contractul individual de muncă, în vigoare la data concedierii, după cum urmează:
- a) 1 salariu brut, pentru salariații cu o vechime în muncă de la 1 până la 5 ani ;
  - b) 3 salarii brute, pentru salariații cu o vechime în muncă de peste 5 ani ;
  - c) 8 salarii brute, pentru salariații cu o vechime în muncă de cel puțin 30 de ani.
  - d) Pentru salariații cu o vechime cuprinsă între 5 și 30 de ani, se va acorda numărul de salarii corespunzător vechimii, exprimate în luni, după următoarea formulă de calcul :

$$\{ \text{nr. salarii acordate} = 3 + (\text{nr. luni vechime} - 60) \times 0,0166 \}$$

- (2) Compensițiile în bani prevăzute la alin. (1), se acordă salariaților 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 numărul de salariați, 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 salariatul încadrat nu accepta să o urmeze;
  - e) pe postul ocupat de salariatul încadrat în muncă este reîncadrat, pe baza hotărârii organelor competente, cel care a deținut anterior acest post.
  - f) salariatul a fost declarat inapt fizic sau psihic de către organele competente de expertiză medicală, în cazul în care nu are posibilitatea de a opta pentru un post vacant compatibil cu pregătirea sa profesională și starea sa de sănătate.
- (4) Aceste drepturi se acordă numai salariaților cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată, disponibilizați.
- (5) La desfacerea CIM din motive neimputabile salariaților, în afara compensațiilor prevăzute la alin. (1), aceștia pot beneficia și de alte compensații prevăzute de actele normative, în vigoare la data concedierii.

#### Art. 78.

- (1) La aplicarea efectivă a reducerii numărului de salariați, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:
- a) CIM ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
  - b) CIM ale salariaților care îndeplinesc condițiile de pensionare, *pentru limită de vârstă*;
  - c) CIM ale salariaților care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată, numai la solicitarea expresă a salariaților în cauză;
  - d) CIM ale salariaților care, la evaluarea activității anuale, au obținut calificativul “nesatisfăcător” sau “satisfăcător”;
  - e) CIM ale salariaților care nu îndeplinesc cerințele postului pe care îl ocupă, stabilite conform CCM în vigoare;
  - f) CIM ale salariaților recent încadrați în unitate.
- (2) Listele nominale cu salariații care urmează a fi disponibilizați vor fi întocmite cu consultarea liderului de sindicat.

#### Art. 79.

- (1) La luarea măsurii de desfacere a contractului individual de muncă, datorită reducerii 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 celui care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unui salariat care ocupă un post nevizat de reducere;
  - b) măsura să afecteze, mai întâi, salariații 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, unicii întreținători de familie, precum și salariații care în următorii 5 ani îndeplinesc condițiile de pensionare la limită de vârstă.
- (2) La inițierea și aplicarea reducerii numărului de salariați, Federația Sindicatelor „Silva” va asigura protecție sindicală salariaților cotizanți.



#### **IV.7. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale**

##### **Art. 80.**

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

##### **Art. 81.**

În caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive, de fapt sau de drept, decât cele precizate în decizia de concediere.

#### **IV. 8. Demisia**

##### **Art. 82.**

- (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea CIM, 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, CIM continuă să își producă toate efectele.
- (6) În situația în care, în perioada de preaviz, CIM este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.
- (7) CIM 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 CIM.

#### **CAP. V. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ PE DURATĂ DETERMINATĂ**

##### **Art. 83.**

- (1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 32 alin. (1), pot fi angajate persoane cu CIM pe durată determinată.
- (2) CIM pe durată determinată se poate încheia, numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.
- (3) CIM pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 84 alin (2).

##### **Art. 84.**

- (1) CIM 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;
  - d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale, emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
  - e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;



- f) ocuparea de către un salariat a unei funcții eligibile, în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
  - g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul; în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.
- (2) CIM pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni; între aceleași părți se pot încheia, succesiv, cel mult 3 CIM pe durată determinată; CIM pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui CIM pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.
- (3) În cazul în care CIM pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui CIM este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea CIM al salariatului titular.

**Art. 85.**

Salariatul încadrat cu CIM pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

- a) 5 zile lucrătoare, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
- b) 15 zile lucrătoare, pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- c) 30 de zile lucrătoare, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
- d) 45 de zile lucrătoare, în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

**Art. 86.**

- (1) La expirarea CIM pe durată determinată, pe locul de muncă respectiv poate fi angajat un salariat cu CIM pe durată nedeterminată.
- (2) Dispozițiile alin. (1) nu sunt aplicabile, în cazul în care:
- a) CIM pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, dacă intervine o nouă cauză de suspendare a contractului acestuia;
  - b) un nou CIM pe durată determinată este încheiat în vederea executării unor lucrări urgente, cu caracter excepțional;
  - c) încheierea unui nou CIM de muncă pe durată determinată se impune pentru temeiurile prevăzute la art. 84 alin. (1) lit. e);
  - d) CIM pe durată determinată a încetat din inițiativa salariatului sau din inițiativa angajatorului, pentru o abatere gravă sau pentru abateri repetate ale salariatului.

**Art. 87.**

Angajatorul este obligat să informeze salariații cu CIM pe durată determinată, despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale și să le asigure accesul la ocuparea acestor locuri de muncă, în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu CIM pe perioadă nedeterminată; această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.





**Art. 88.**

Dispozițiile legale, precum și cele cuprinse în CCM aplicabile salariaților cu CIM pe durată nedeterminată, se aplică în egală măsură și salariaților cu CIM pe durată determinată, cu excepția dispozițiilor contrare, prevăzute în Codul Muncii și în prezentul CCM.

**CAP. VI . FORMAREA PROFESIONALĂ**

**Art. 89.**

(1) Formarea profesională a salariaților din cadrul Romsilva are următoarele obiective principale:

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

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

**Art. 90.**

(1) Formarea profesională a salariaților din cadrul Romsilva 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. 91.**

- (1) Angajatorul elaborează anual, de regulă în cursul lunii februarie, programul de formare profesională, cu consultarea sindicatului.
- (2) Programul de formare profesională face parte integrantă din CCM aplicabil.
- (3) Conținutul programului anual de formare profesională va fi adus la cunoștința salariaților, de către angajator, în termen de 30 de zile de la aprobarea sa de către Consiliul de Administrație.

**Art. 92.**

Formarea profesională individualizată, se stabilește de către angajator, împreună cu salariatul în cauză, ținând seama de criteriile avute în vedere în cadrul programului anual de formare profesională și de condițiile de desfășurare a activității la locul de muncă.

**Art. 93.**

Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională fac obiectul unor acte adiționale la CIM.



**Art. 94.**

- (1) În cazul în care, participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de către angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.
- (2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.
- (3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

**Art. 95.**

- (1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională mai mare de 60 de zile, în condițiile art. 94, nu pot avea inițiativa încetării CIM, o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională.
- (2) Durata obligației salariatului de a presta munca 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 CIM.
- (3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) are drept consecință, obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la CIM.
- (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 CIM a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

**Art. 96.**

- (1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.
- (2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată, angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

**Art. 97.**

În funcție de situațiile concrete, Romsilva va organiza la nivelul unităților din structura sa cursuri de calificare profesională, în condițiile prevăzute la art.201 - art.203 din Codul Muncii.

**Art. 98.**

În situațiile în care, în centrala Romsilva și în unitățile subordonate acesteia, se angajează sau sunt angajați debutanți, în vederea adaptării acestora la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv de muncă nou, se vor încheia contracte de adaptare profesională, în condițiile prevăzute la art.204 - art.207 din Codul Muncii.



#### Art. 99.

(1) Romsilva și unitățile din structura acesteia asigură organizarea și realizarea activităților de perfecționare a angajaților proprii, prin:

- a) facultăți de silvicultură acreditate în condițiile legii, pentru perfecționarea pregătirii de specialitate a inginerilor silvici;
- b) unități de învățământ de alta specialitate, acreditate în condițiile legii;
- c) firme autorizate pentru furnizarea de programe de formare profesională, pentru perfecționarea pregătirii tuturor angajaților.

(2) Angajații Romsilva au îndatorirea de a participa la aceste forme și programe de perfecționare a pregătirii profesionale, care se desfășoară periodic, în funcție de evoluția activităților din silvicultură, precum și de necesitățile și interesele proprii de perfecționare, în conformitate cu prevederile art. 89 – art. 97.

#### Art. 100.

Evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților se realizează conform procedurii și criteriilor aprobate de către directorul general al Romsilva.

### CAP.VII. SANCTIUNAREA SALARIAȚILOR

#### VII.1. *Sanctiuni aplicabile personalului silvic*

#### Art. 101.

(1) Personalul silvic salariat, care încalcă cu vinovăție legile și regulamentele specifice domeniului silviculturii, îndatoririle ce le revin potrivit CIM, precum și normele de comportare, aducând astfel daune intereselor silviculturii și prestigiului instituției pe care o reprezintă, răspund disciplinar, contravențional, civil sau penal, în funcție de natura și de gravitatea faptei săvârșite.

(2) Pentru abaterile disciplinare, angajatorul aplică una dintre 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.

*(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;
- aplicarea defectuoasă a normelor de gospodărire și administrare a pădurilor, cu consecințe grave în asigurarea continuității pădurii și alterării funcțiilor eco-protectoare 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 pentru acordarea gradației;
  - f) prelungirea cu 1-3 ani a duratei de acordare a unei gradații sau de promovare în grad;
  - g) desfacerea disciplinară a CIM.
- (3) La individualizarea sancțiunii disciplinare se va ține seama de cauzele, gravitatea și consecințele abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, gradul de vinovăție, comportarea generală în timpul serviciului a celui care a săvârșit fapta, precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni disciplinare.
- (4) Constatarea abaterilor disciplinare se face de către șeful ierarhic sau de către salariații cu atribuții de control a 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 împrejurărilor în care s-a comis abaterea disciplinară și a audierii salariatului în cauză.
- (5) Pe durata cercetării administrative, în situația în care cel care a săvârșit fapta poate influența cercetarea administrativă, conducătorul unității are obligația de a interzice acestuia accesul la documentele care pot influența cercetarea sau, după caz, de a dispune mutarea temporară a acestuia în cadrul altui serviciu sau altei structuri a unității.
- (6) Desfășurarea activității de control, privind respectarea de către salariați a atribuțiilor și sarcinilor profesionale se va efectua cu respectarea procedurilor legale, în strictă conformitate cu mandatul și tematica de control, aprobate de conducătorul unității. Încheierea actelor de constatare se va efectua la sediul unității / subunității controlate, care vor purta, în mod obligatoriu, semnătura de luare la cunoștință (cu sau fără obiecții), din partea celor controlați.

#### **Art. 102.**

- (1) Analizarea cazului și aplicarea sancțiunii, în cazul abaterilor pentru care organele constatatoare propun sancțiunile prevăzute la art. 101 alin. (2) se fac astfel:
- pentru lit. a) și b) de către conducătorul unității;
  - pentru lit. c) de către conducătorul unității, având în vedere raportul întocmit de către comisia de cercetare disciplinară prealabilă sau persoana numită prin decizie.
- (2) Împotriva sancțiunii respective salariatul în cauză poate face contestație la forul ierarhic superior, respectiv la Consiliul de Administrație, pentru salariații din centrala regiei și conducerile unităților teritoriale, și la Comitetul Director pentru salariații din unități și subunități, în termen de 15 zile de la data comunicării sancțiunii; după analizarea contestației, soluția adoptată se transmite salariatului în cauză sub formă de hotărâre definitivă; totodată hotărârea definitivă se aduce la cunoștința unității la care este angajat salariatul sancționat.
- (3) Hotărârea definitivă poate fi contestată de către salariat și la instanțele judecătorești competente, în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării acesteia.
- (4) În cazul abaterilor disciplinare pentru care se propun sancțiunile menționate la art. 101 alin. (2) lit. d), e), f) și g), conducerea unității sesizează consiliul de disciplină care analizează fapta/faptele săvârșite/săvârșite, în vederea adoptării hotărârii de aplicare a uneia dintre sancțiunile respective.

#### **Art. 103.**

- (1) În cadrul Romsilva și al direcțiilor silvice se constituie și funcționează Consiliile de disciplină, conform prevederilor legale.



- (2) Consiliile de disciplină își desfășoară activitatea conform procedurii prevăzute în regulamentul de organizare și funcționare, aprobat prin ordin al conducătorului autorității publice centrale care răspunde de silvicultură.
- (3) Hotărârile adoptate de către consiliile de disciplină se transmit conducerii administrației silvice de la nivelul respectiv, spre a decide privind sancțiunile disciplinare ce trebuie aplicate personalului silvic găsit vinovat de abaterile săvârșite.

#### Art. 104.

- (1) Faptele supuse analizei consiliilor de disciplină se vor dezbate și se vor finaliza numai în baza unei cercetări administrative prealabile, din care trebuie să rezulte fără echivoc dacă cel anchetat este vinovat sau nu. Fiecare consiliu de disciplină este obligat să asigure celui anchetat posibilitatea de a lua cunoștință de acuzațiile ce i se aduc, astfel încât acesta să își poată susține în cunoștința de cauză punctul de vedere în ședința de dezbatere a cazului său.
- (2) Hotărârile consiliilor de disciplină se iau cu majoritate de voturi; împotriva hotărârilor consiliului de disciplina, persoanele în cauză pot face contestație în termen de 30 de zile de la comunicarea acesteia.
- (3) Contestația se adresează, în funcție de locul de muncă al persoanei sancționate, astfel:
  - a) Consiliului de Administrație al Romsilva;
  - b) Comitetului Director al direcției silvice;
- (4) Analizarea contestației, soluționarea și comunicarea soluției adoptate contestatorului și consiliului de disciplina se vor face în termen de maximum 30 de zile de la data înregistrării contestației.
- (5) În termen de 15 zile de la data comunicării soluționării contestației, în cazul în care se menține sancțiunea stabilită de consiliul de disciplină, directorul general/conducătorul unității va emite decizia de sancționare.
- (6) Persoana sancționată se poate adresa instanțelor de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la comunicarea deciziei de sancționare.
- (7) Sancțiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult un an de la data sesizării conducătorului unității sau a consiliului de disciplină, cu privire la săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 2 ani de la data săvârșirii abaterii disciplinare.

#### Art. 105.

- (1) Aplicarea sancțiunilor prevăzute la art. 101 alin. (2) se va face de către:
  - a) directorul general, pentru personalul silvic aflat în subordine directă, precum și pentru conducerea unităților din structura Romsilva, în cazul sancțiunilor prevăzute la lit. a) – g) inclusiv.
  - b) directorii unităților din structura Romsilva pentru personalul silvic cu pregătire superioară și medie din cadrul aparatului unității, precum și pentru personalul silvic cu pregătire superioară, medie și de bază din cadrul ocoalelor silvice și a celorlalte subunități din subordine, în cazul sancțiunilor prevăzute la lit. a) – g), inclusiv;
  - c) șefii ocoalelor silvice și șefii celorlalte subunități subordonate unităților din structura Romsilva pentru personalul silvic cu pregătire medie și de bază din cadrul acestor subunități, în cazul sancțiunilor prevăzute la lit. a) – c) inclusiv.
- (2) Angajatorul poate dispune desfacerea disciplinară a CIM, în următoarele cazuri:
  - a) când pădurarul înregistrează pagube nejustificate mai mari de 20 mc material lemnos imputabil la o inspecție sau mai mari de 50 de mc imputabili pe an. Volumele de material lemnos recuperate la inspecție și cel pentru care se aplică limitarea răspunderii, apreciată în raport de dispozițiile OUG nr. 85/2006 privind





stabilirea modalităților de evaluare a pagubelor produse vegetației forestiere din păduri și din afara acestora, nu fac obiectul sancțiunii, iar paguba se recuperează în condițiile legii.

- b) în cazul unei sentințe judecătorești rămasă definitivă prin care salariatul a fost condamnat pentru o faptă săvârșită în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul;
  - c) abateri repetate în realizarea atribuțiilor și sarcinilor de serviciu;
  - d) constatarea stării de incompatibilitate conform art.35.
- (3) Salariatul care a avut gestiune și căruia i s-a desfăcut CIM, urmare a aplicării prevederilor art. 62 lit. a) poate fi reangajat, la solicitare, într-o funcție cu gestiune numai după recuperarea integrală a pagubei și numai după trecerea unui interval de un an de la data desfacerii CIM, în condițiile prevăzute de Anexa nr. 9 la prezentul CCM.

## **VII.2. Sancțiuni aplicabile personalului de altă specialitate decât cea silvică**

### **Art. 106.**

(1) Salariații de altă specialitate decât cea silvică, care încalcă cu vinovăție legile și regulamentele specifice, îndatoririle ce le revin potrivit CIM, precum și normele de comportare, aducând astfel daune intereselor și prestigiului instituției pe care o reprezintă, răspund disciplinar, contravențional, patrimonial, civil sau penal, în funcție de natura și de gravitatea faptei săvârșite.

(2) Sancțiunile disciplinare care se aplică salariaților de alte specialitate decât cea silvică, angajați la Romsilva și care săvârșesc o abatere disciplinară sunt:

- a) avertismentul scris;
  - b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile. La retrogradarea din funcție, salariul de baza stabilit pentru salariatul sancționat va fi la nivelul salariului de bază 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 perioadă de 1-3 luni, cu 5-10%;
  - e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.
- (3) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în forma 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.
- (4) Decizia de sancționare poate fi contestată de către salariat, la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

## **VII.3. Dispoziții comune pentru toți salariații**

### **Art. 107.**

(1) La stabilirea sancțiunii disciplinare, aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșită de către salariații Romsilva (indiferent de specialitate) se au în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;



- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.
- (2) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celor prevăzute la art. 101 alin. (2) lit. a) și b), respectiv la art. 106 alin. (2) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.
- (3) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris, cu cel puțin 5 zile înainte de data stabilită în vederea efectuării cercetării disciplinare, de comisia sau persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.
- (4) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fara un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.
- (5) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere, comisiei împuternicite să realizeze cercetarea, toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului la care este membru.
- (6) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.
- (7) Decizia de sancționare se comunică salariatului, în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării; comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătura de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, cu confirmarea de primire, la domiciliul sau la reședința comunicată de acesta.

#### **Art. 108.**

- (1) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:
- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
  - b) precizarea prevederilor din regulamentul intern, fișa postului și CCM 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.107 alin. (4), 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) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept, în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen; radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului, emisă în formă scrisă.

#### **Art. 109.**

- (1) Răspunderea disciplinară nu exclude răspunderea materială, contravențională sau penală, după caz.
- (2) Pagubele produse de către salariații sancționați vor fi recuperate de către unitate, în conformitate cu prevederile legale în vigoare; valoarea acestora se va calcula la nivelul prețurilor valabile la data constatării pagubelor respective.



## TITLUL IV - TIMPUL DE LUCRU

### Art. 110.

- (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 Romsilva, începe la ora 8<sup>00</sup> și se termină la ora 16<sup>30</sup>, cu excepția zilei de vineri, când aceasta se termină la ora 14<sup>00</sup>.
- (4) Pentru personalul silvic de teren (pădurari, rangeri, maiștri de vânătoare, maiștri exploatare, maiștri silvici, pădurari de vânătoare, șefi de districte, brigadieri silvici) pentru salariații cu atribuții de control, consilieri juridici și pentru cei cu funcții de conducere, programul de lucru este flexibil, inclusiv sâmbăta, duminica și sărbătorile legale, dar se va încadra în durata normală a timpului de muncă prevăzută la alin (1).

### Art. 111.

- (1) Durata maximă legală a timpului de muncă, inclusiv orele suplimentare, nu poate depăși 48 de ore pe săptămână.
- (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 3 săptămâni, să nu depășească 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână.

### Art. 112.

- (1) Munca prestată, la solicitarea angajatorului, în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 110 din prezentul contract și la art. 121 alin. (1) 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 cu respectarea prevederilor art. 111.

### Art. 113.

- (1) Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de salariați se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracțiuni de normă, cu o durată de cel puțin 2 ore pe zi, respectiv de cel puțin 10 ore pe săptămână.
- (2) Salariatul încadrat cu CIM cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de CCM.
- (3) Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

### Art. 114.

Modul de organizare a timpului de lucru, pauzele și evidența prezenței salariaților la serviciu, se stabilesc prin Regulamentul Intern întocmit de către administrație, cu consultarea reprezentanților sindicatelor Federației Sindicatelor din Silvicultură „Silva”.



**Art. 115.**

Unitatea va crea condiții pentru asigurarea repaosului săptămânal, de regulă în zilele de sâmbăta și duminică; în cazul crescătorilor de animale, al fazaneriilor, al păstrăvăriilor, al centrelor de fructe de pădure etc., repaosul se poate acorda prin rotație în cursul săptămânii, conform graficului întocmit periodic de șeful subunității respective, astfel încât fiecare salariat să beneficieze, cel puțin o dată pe lună de repaosul săptămânal, sâmbăta și duminica, sau cumulat, pe o perioadă mai mare.

**Art. 116.**

- (1) Compensarea orelor suplimentare se va face cu timp liber corespunzător sau prin plată, cu sporuri, potrivit legii și prezentului CCM.
- (2) Activitățile desfășurate de către salariați peste programul de lucru, în zilele de repaos și de sărbători legale nu se compensează cu timp liber și nici nu se plătesc, dacă se datorează restanțelor nejustificate ori îndeplinirii necorespunzătoare a sarcinilor de muncă.

**Art. 117.**

Serviciul de permanență executat în zilele lucrătoare (acolo unde este cazul) se compensează cu o zi liberă, în următoarele 60 de zile calendaristice, iar în zilele de repaos săptămânal și de sărbători legale se compensează cu 2 zile libere, în următoarele 60 de zile calendaristice.

**Art. 118.**

Salariații care renunță la concediul legal, pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore/zi, fără să fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă; la cererea acestora se poate acorda program decalat cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea permite o asemenea decalare.

**Art. 119.**

- (1) Administrația va acorda salariatelor gravide învoire pentru consultații prenatale, în limita a maxim 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale.
- (2) Salariata în cauză este obligată să prezinte adeverință medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

**Art. 120.**

- (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 ora față de durata normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de baza, fie de un spor la salariu de 25% din salariul de baza pentru fiecare ora de munca de noapte prestată.
- (4) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși periodic unui examen medical gratuit înainte de începerea activității în condițiile legii;
- (5) Salariații care desfășoară munca de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătura cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.
- (6) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.



**Art. 121.**

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

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) prima și a doua zi de Paști;
- c) 1 mai;
- d) prima și a doua zi de Rusalii;
- e) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- f) 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- g) 1 decembrie - Ziua Națională;
- h) prima și a doua zi de Crăciun;
- i) două zile pentru fiecare dintre cele 3 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.

**Art. 122.**

Prevederile art. 121 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă, datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității, salariații în cauză, urmând să beneficieze de timp liber corespunzător, în alte perioade, în cursul aceluiași an.

**TITLUL V - SALARIZAREA**

**CAP. I. NEGOCIEREA SALARIULUI DE BAZĂ ȘI A SPORURILOR**

**Art. 123.**

(1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin CCM aplicabil.

(2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale directe între angajator și angajat.

**Art. 124.**

Venitul brut cuprinde: salariul de bază brut, indemnizația de grad profesional, indemnizația de conducere, sporul de vechime, sporul de fidelitate, alte sporuri și alte adaosuri, prevăzute în C.I.M.

**Art. 125.**

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

**Art. 126.**

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

**Art. 127.**

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

- a) Muncitori necalificați:





Specificarea lucrărilor	Salariul de bază minim (lei / ora )
Obişnuite	6,23
Grele	6,63
Foarte grele	6,99

b) Muncitori calificați:

Salariile de bază orare 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, cu răspunderea și condițiile de mediu, după cum urmează :

Specificare	G r i l e d e s a l a r i z a r e							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Tarif minim în lei/ora	7,04	7,31	7,57	7,84	8,10	8,37	8,63	9,16

- (2) Salariile muncitorilor calificați care nu sunt salariați după norme de timp și de producție (șoferi, primitori-distribuitori, telefoniști, personal navigant etc.), se vor negocia pornind de la limitele prevăzute în **Anexa nr.2b**, ținând cont de nivelul de calificare, complexitatea și importanța lucrărilor de executat, în raport cu posibilitățile financiare ale unității; în cazul lucrărilor executate în acord, tarifele se negociază până la nivelul grilei prevăzute în normele de muncă .
- (3) Salariul de bază minim brut garantat în plată la nivel național este cel stabilit prin Hotărâre de Guvern.
- (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 salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.
- (5) În eventualitatea aprobării unor noi indexări de salarii, urmează ca, pe parcurs, regia să reactualizeze, în mod corespunzător, salariile de bază orare și salariile de bază lunare, negociate, cu condiția încadrării în cheltuielile de natură salarială prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli pe anul în curs.

**Art. 128.**

Pentru salariații cu funcții de conducere și de execuție, (tehnic, economic, de altă specialitate, administrativ și de deservire), salariile 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**.

**Art. 129.**

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

- a) aducerea la cunoștința salariaților, a sistemului și formelor de salarizare, pentru a cunoaște nivelurile de salarizare care urmează să le negocieze;
- b) stabilirea salariului fiecărui salariat, pornind de la limitele prevăzute în **Anexele nr. 2a și 2b** la prezentul CCM ;
- c) 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;
- d) obligațiile ambelor părți privind asigurarea caracterului confidențial al salariului convenit; în scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatul;
  - e) dacă, la negociere, salariatul solicită asistență din partea organizației sindicale, aceasta se poate acorda;
  - f) dacă negocierea salariilor în unitate se face pe perioada cât CIM este suspendat, cei în cauză vor negocia salariile la revenirea pe post.

#### Art. 130.

În funcție de specificul unității, al subunităților și al categoriilor de salariați, se stabilesc următoarele forme de salarizare :

- a) muncitori direct productivi: acord direct, individual sau colectiv, pe bază de norme de muncă sau de norme de deservire;
- b) personal TESA (de conducere și de execuție) și muncitori indirect productivi: în regie sau după timp, în condițiile realizării integrale și de calitate a sarcinilor de serviciu prevăzute în fișa postului, a atribuțiilor și răspunderilor stabilite concret pentru fiecare loc de muncă și pentru fiecare salariat, precum și a indicatorilor fizici și valorici stabiliți prin programul de activitate.

## CAP. II. SPORURI ȘI INDEMNIZAȚII LA SALARIUL DE BAZĂ

#### Art. 131.

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

#### Art. 132.

- (1) Locurile de muncă și categoriile de salariați la care se acordă drepturile prevăzute la articolul precedent, cuantumul și criteriile de diferențiere de care beneficiază acestea, sunt cele din **Anexa nr. 4**.
- (2) Sporurile prevăzute în **Anexa nr. 4** se stabilesc separat, prin negociere, cu excepția sporului de vechime. Acestea se acordă și se calculează la salariul de bază, corespunzător timpului efectiv lucrat și în condițiile prevăzute de lege.
- (3) Sporul de vechime se acordă corespunzător tranșei de vechime și se plătește începând cu prima zi din luna următoare aceleia în care s-a împlinit vechimea în muncă. Salariații care, în cursul unei luni, înregistrează una sau mai multe absențe nemotivate, pierd sporul de vechime pentru acea lună.
- (4) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.
- (5) Fac excepție de la prevederile alin. (4) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile legii.

#### Art. 133.

- (1) Pentru salariații cu funcții 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 în sumă fixă **potrivit Anexelor nr. 2d**.
- (2) Semestrial, dacă se constată neacordarea drepturilor salariale către angajați și a obligațiilor lunare către centrala Romsilva, directorii, directorii tehnici, directorii



comerciali, directorii economici de la direcțiile silvice, șefii și contabilii șefi de la subunități, cu excepția celor de la direcțiile silvice care primesc bani prin redistribuire, nu beneficiază de indemnizația de conducere; cei menționați mai sus vor beneficia de aceste indemnizații în momentul achitării restanțelor către salariați și către centrala Romsilva.

### CAP. III. PREMII

#### Art. 134.

- (1) Salariații Romsilva pot beneficia de următoarele categorii de premii, cu condiția încadrării în cheltuielile de natură salarială prevăzute în Bugetul de Venituri și Cheltuieli aprobat, asigurării resurselor din venituri proprii și realizării indicatorilor fizici și valorici:
- a) prime de vacanță;
  - b) premii ocazionale;
  - c) alte premii decât cele ocazionale.
- (2) Nu pot beneficia de premiile prevăzute la alin (1) lit. b) și c) salariații cărora li s-a desfăcut contractul de muncă din vina lor, cei care au avut mai mult de 3 absențe nemotivate cumulat, de la începutul anului, până la data acordării, cei sancționați disciplinar în trimestrul respectiv, precum și cei care au obținut rezultate necorespunzătoare.

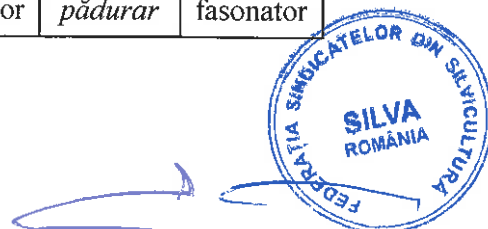
#### Art. 135.

- (1) Prima de vacanță, în cuantum brut de 600 lei, se acordă, la plecarea în concediul de odihnă.
- (2) Prima de vacanță se acordă, integral, la plecarea în concediu, pentru fracțiunea de cel puțin 10 zile.
- (3) Pentru salariații care se încadrează în muncă în timpul anului sau care lucrează fracțiuni din durata unui an, prima de vacanță se va stabili proporțional cu perioada lucrată.
- (4) Aceasta nu se acordă dacă salariatul a înregistrat două sau mai multe absențe nemotivate, în ultimele 12 luni premergătoare acordării acesteia.

#### Art. 136.

- (1) Premiile ocazionale, sunt cele care se acordă cu ocazia sărbătorilor de Paște, Crăciun, Ziua Silvicului, precum și la concursurile profesionale sau sportive.
- (2) Cu ocazia sărbătorilor de Crăciun și de Paște, administrația va acorda salariaților o sumă brută de câte 350 lei/salariat pentru fiecare sărbătoare, în cadrul cheltuielilor de natură salarială aprobate, din care câte 150 lei de fiecare sărbătoare, sub formă de tichete cadou.
- (3) Drepturile prevăzute la alin. 2 nu se acordă salariaților al căror CIM este suspendat la data sărbătorilor respective, cu excepția celor aflați în incapacitate temporară de muncă, pentru care acest drept va fi acordat la reluarea activității.
- (4) Pădurarii și fasonatorii mecanici care s-au clasat pe primele trei locuri, la fazele concursului profesional „Cel mai bun pădurar”, respectiv „Cel mai bun fasonator” vor fi premiați după cum urmează:

Nr.	Specificație	Locul ocupat					
		I		II		III	
		<i>Cel mai bun pădurar</i>	<i>Cel mai bun fasonator</i>	<i>Cel mai bun pădurar</i>	<i>Cel mai bun fasonator</i>	<i>Cel mai bun pădurar</i>	<i>Cel mai bun fasonator</i>



1	Cuantum premiu la faza pe ocol	3 salarii de bază la nivelul clasei 24	3 salarii de bază la nivelul clasei 23	2 salarii de bază la nivelul clasei 24	2 salarii de bază la nivelul clasei 23	1 salariu de bază la nivelul clasei 24	1 salariu de bază la nivelul clasei 23
2	Cuantum premiu la faza pe direcție	4 salarii de bază la nivelul clasei 24	4 salarii de bază la nivelul clasei 23	3 salarii de bază la nivelul clasei 24	3 salarii de bază la nivelul clasei 23	2 salarii de bază la nivelul clasei 24	2 salarii de bază la nivelul clasei 23
3	Cuantum premiu la faza pe Romsilva	5 salarii de bază la nivelul clasei 24	5 salarii de bază la nivelul clasei 23	4 salarii de bază la nivelul clasei 24	4 salarii de bază la nivelul clasei 23	3 salarii de bază la nivelul clasei 24	3 salarii de bază la nivelul clasei 23

#### Art. 137.

Acordarea premiilor prevăzute la art. 134 alin. 1 lit. c) se face cu respectarea următoarelor condiții:

- (1) Premiile se face individual, numai pentru salariații 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.
- (2) Acordarea și cuantumul premiilor, altele decât cele ocazionale, sunt aprobate de directorul general la propunerea directorului direcției silvice și a directorilor de departamente din cadrul centralei Romsilva.
- (3) Pentru salariații din conducerea unităților (director, director tehnic, director comercial, director economic) premiile se aprobă de către directorul general al Romsilva și se pot acorda în funcție de îndeplinirea criteriilor de performanță stabilite de conducerea regiilor.
- (4) Premiile se acordă salariaților din unitățile din structura Romsilva și, separat, salariaților din centrala Romsilva, cu condiția ca, la data acordării lor, fiecare unitate în parte, să aibă realizate programele stabilite și să nu înregistreze datorii restante la bugetul de stat, la bugetele locale sau la bugetele speciale.

#### Art. 138.

- (1) Fondul de participare la profit, se acordă salariaților, în limita a 10% din profitul net, dar nu mai mult de nivelul unui salariu de bază mediu lunar realizat la nivelul Romsilva, în exercițiul financiar de referință, în condițiile legii.
- (2) Nivelul participării la profit pentru fiecare salariat, se stabilește în funcție de rezultatele și eficiența muncii depuse, pe baza unor criterii stabilite în acest sens, cu încadrarea în fondul de participare stabilit și cu aprobarea Consiliului de Administrație al Romsilva.

#### Art. 139.

- (1) Salariații cu rezultate deosebite în activitatea profesională pot primi distincții și acte de mulțumire publică.



- (2) Acordarea de distincții sau de acte de mulțumire se face de către conducerea Romsilva pentru personalul silvic din structurile prevăzute la art. 2, lit. b) din Statutul personalului silvic, la propunerea compartimentelor de specialitate din centrala Romsilva și a unităților din structura sa.
- (3) Distincțiile și premiile se acordă, în cadrul manifestărilor dedicate „Zilei Silvicultorului” și cu alte prilejuri.

#### **CAP. IV. PLATA DREPTURILOR SALARIALE**

##### **Art. 140.**

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

##### **Art.141.**

- (1) Părțile hotărăsc ca pentru personalul TESA și pentru muncitori, salariile să se plătească chenzinal: la data de 5 și 20 ale fiecărei luni.
- (2) Odată cu plata salariilor se rețin și cotizațiile sindicale în cuantum de 1% din salariul brut, cuantificate conform prevederilor legale.

#### **TITLUL VI –SECURITATEA SI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ**

##### **Art. 142.**

Asigurarea securității și sănătății angajaților în toate aspectele legate de muncă, este obligația angajatorului, conform prevederilor din Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006 și a Normelor metodologice de aplicare a acesteia (HG nr. 1425/2006), și din celelalte acte normative în vigoare.

##### **Art. 143.**

- (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă; măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă vor fi stabilite împreună cu reprezentanții sindicali.
- (2) Măsurile prin care se asigură supravegherea corespunzătoare a sănătății lucrătorilor în funcție de riscurile privind securitatea și sănătatea în muncă se stabilesc potrivit reglementarilor în vigoare.
- (3) Măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să comporte, în nici o situație, obligații financiare pentru lucrători.
- (4) Părțile sunt de acord ca nici o măsură privind sănătatea și securitatea în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

##### **Art. 144.**

Obligațiile generale ale angajatorului:

- a) să organizeze activitatea prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, 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, economisti, cadre de alta specialitate și lucratori din activitatea administrativă - atât pentru cei salariați în acord, cât și pentru cei salariați în





regie; în toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor; aceasta poate fi cerută atât de angajator, cât și de sindicate; reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază negociat;

- c) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut;
- d) să inventarieze și să clasifice locurile de muncă potrivit prevederilor legale și să le facă cunoscute salariaților;
- e) să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă; la angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv, cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și la normele privind sănătatea și securitatea în muncă, pe care este obligat, în procesul muncii, să le cunoască și să le respecte;
- f) să elaboreze instrucțiuni proprii de securitate a muncii, în conformitate cu prevederile legale;
- g) să organizeze, la angajare și ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale; examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii; în cazul recomandărilor medicale, angajatorul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, în funcție de posibilitățile fiecărei unități, care vor fi stabilite împreună cu sindicatele;
- h) să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, instruirea personalului desemnat în acest sens, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor;
- i) să stabilească legăturile necesare cu serviciile specializate, îndeosebi în ceea ce privește primul ajutor, serviciul medical de urgență, salvare și pompieri;
- j) să ia măsuri, să furnizeze instrucțiuni 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 măsurile luate pentru protecția lor;
- k) să se asigure că, în cazul unui pericol grav și iminent, toți lucrătorii sunt apti să aplice măsurile corespunzătoare, pentru a evita consecințele unui astfel de pericol ;
- l) să întocmească un plan de prevenire și protecție compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care să îl aplice corespunzător condițiilor de muncă specifice unității;
- m) să obțină autorizația de funcționare, din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, înainte de începerea oricărei activități, conform prevederilor legale;
- n) să stabilească pentru lucrători, prin fișa postului, atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în munca, corespunzător funcțiilor exercitate;
- o) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică;
- p) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute ;
- q) să țină evidența zonelor cu risc ridicat și specific;
- r) să asigure echipamente individuale de protecție.



- s) să suporte cheltuielile aferente diagnosticării bolilor provocate de căpușe.

**Art. 145.**

- (1) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, salariații au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare.
- (2) Salariații încadrați în categoriile prevăzute la alin. (1) vor fi supuși obligatoriu unui examen medical gratuit efectuat de medicul de medicină a muncii.
- (3) Contravaloarea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator.

**Art. 146.**

În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

- a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatura, aerisire, umiditate);
- b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli de repaus).

**Art. 147.**

- (1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, în fiecare unitate cu cel puțin 50 de salariați, se va constitui un Comitet de sănătate și securitate în muncă, în conformitate cu prevederile legale.
- (2) Comitetul de sănătate și securitate în muncă este constituit din reprezentanții desemnați de sindicatele reprezentative din unitate, pe de o parte, și angajator sau reprezentanții săi desemnați, în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor, pe de altă parte.
- (3) Reprezentanții în comitetele de sănătate și securitate în muncă desemnați de sindicatele reprezentative din unitate sau, acolo unde acestea nu există, reprezentanții aleși de către salariați, poartă denumirea de lucrători delegați ai salariaților cu răspunderi specifice în domeniul sănătății și securității în muncă sau lucrători desemnați.
- (4) Lucrătorii delegați prevăzuți la alineatul precedent vor fi aleși pentru un mandat de 2 ani, cu posibilitatea prelungirii acestuia. Aceștia pot fi retrași sau înlocuiți în aceleași condiții în care au fost desemnați.
- (5) Activitatea comitetelor de sănătate și securitate în muncă se va desfășura în baza reglementărilor-cadru în vigoare și a regulamentelor proprii.

**Art. 148.**

Angajatorul trebuie să prezinte, cel puțin odată pe an, Comitetului de securitate și sănătate în muncă un raport scris cu privire la situația sănătății și securității în muncă la nivelul unității.

**Art. 149.**

Angajații sunt obligați:

- a) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;
- b) să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnavire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.



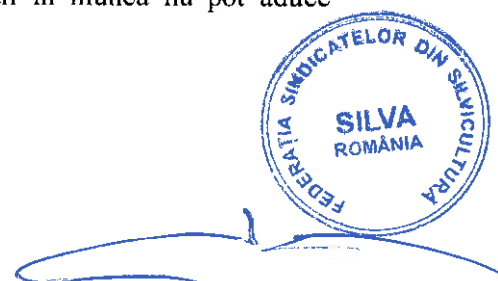
- c) să oprească lucrul la apariția unui pericol iminent de producere a unui accident și să-l informeze de îndată pe conducătorul locului de muncă;
- d) să utilizeze echipamentul individual de protecție din dotare corespunzător scopului pentru care a fost acordat. Nepurtarea echipamentului individual 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 mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;
- h) să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlocuirea arbitrara a dispozitivelor de securitate;
- i) să comunice imediat conducătorului locului de muncă, orice situație pe care o consideră un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor;
- j) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului accidente suferite de propria persoană;
- k) să se reintegreze în muncă, după un accident suferit, soldat cu diminuarea capacității de muncă, conform recomandărilor medicului de medicina muncii;
- l) să pastreze în bune condiții amenajările efectuate de angajator, să nu le deterioreze și să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora;
- m) să se supună examenelor medicale în condițiile organizării acestora, potrivit prevederilor art. 142; refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

#### Art. 150.

- (1) În scopul prevenirii și diminuării nivelului stresului la locul de muncă, angajatorul împreună cu semnatarii CCM vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii la nivelul unității a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă.
- (2) În ceea ce privește conținutul muncii:
  - a) la fundamentarea normelor de muncă pentru salariați se va avea în vedere numărul de ore de muncă, stabilit prin lege și CCM;
  - b) se va urmări ca nivelul de competență, aptitudinile și abilitățile salariaților să corespundă cerințelor locului de muncă;
  - c) condițiile locului de muncă trebuie să fie adaptate ergonomic, salariaților;
  - d) salariații vor fi informați și consultați și vor avea la dispoziție toate informațiile necesare, care să le permită să înțeleagă care sunt responsabilitățile lor, conform fișei postului.
- (3) În ceea ce privește controlul asupra muncii efectuate:
  - a) angajatorul va încuraja salariatul să-și utilizeze capacitățile și inițiativele la locul de muncă;
  - b) împreună cu sindicatele sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, angajatorul va stabili un sistem de stimulente pentru ca salariații să fie motivați în îndeplinirea cât mai bună a sarcinilor de serviciu.

#### Art. 151.

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



#### Art. 152.

Echipamentul individual de protecție se acordă gratuit salariaților proprii, salariaților detașați și studenților în practică, vizitatorilor, salariaților cu atribuții de îndrumare și control, potrivit criteriilor stabilite în Normativul cadru de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție, elaborat de către Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice (Ord.nr. 225 din 21 iulie 1995), adaptat pentru meseriile și factorii de risc din silvicultură (Ord.nr. 5237/EB/08.03.1996), **conform Anexei nr. 5.**

#### Art. 153.

- (1) Materialele igienico-sanitare se acordă obligatoriu și gratuit angajaților în scopul asigurării igienei și protecției personale, conform **cu Anexa nr. 6.**
- (2) Cantitățile respective și periodicitatea asigurării, se stabilesc prin CIM, la recomandarea medicului de medicina muncii, pe baza caracteristicilor locurilor de muncă.

#### Art. 154.

- (1) Alimentația de protecție se acordă, obligatoriu și gratuit, pentru angajații care lucrează în locuri de muncă cu condiții grele și vătămătoare. (**Anexa nr. 6a**).
- (2) Alimentele care se vor acorda ca alimentație de protecție, cantitatea acestora, precum și categoriile de salariați care beneficiază, se stabilesc prin CIM în baza recomandărilor medicului de medicina muncii.

#### Art. 155.

Angajații nu pot fi implicați, în nici o situație, în costurile financiare ale măsurilor de prevenire referitoare la sănătatea și securitatea în muncă.

#### Art. 156.

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

a) 2 zile:

- salariații care lucrează în atelierele de prelucrare a lemnului și cele de împletituri nuiete de răchită: tâmplari, mecanici, muncitori de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășesc 85 dB, cojitori de nuiete de răchită și lăcuiitori împletitori și cei care participă la arderea bocșelor și la fabricarea manganului;
- salariați care lucrează cu aparatură de multiplicat (xerox, heliograf etc.);
- salariații din activitatea de informatică (sala de calcul electronic, sala de videoterminale); sala servere;
- salariații care desfășoară activități manuale de manipulare, încărcare și descărcare în vrac;
- păstrării și muncitorii din păstrării;
- salariații din centralele telefonice;
- fasonatorii mecanici și motouneltiști;
- mecanicii de pe utilajele grele (tafiști, tractoriști, buldozeriști, ifroniști, autogrederiști etc.);
- îngrijitori cabaline și animale de blană;

b) 4 zile:

- șoferii care lucrează pe autovehicule cu capacitate mai mare de 7 tone și la transportul de persoane (cu excepția autoturismelor);

c) 5 zile:



- salariații din laboratoare de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, microscopice, laboratoare cu aparatură cu raze X, stereorestituție fotogrammetrică, cartografie digitală;
- d) 6 zile:
- personalul navigant și auxiliar îmbarcat pe nave maritime și fluviale

#### **Art. 157.**

- (1) Grupurile sensibile la riscuri specifice, cum ar fi: femeile gravide, lehuzele sau femeile care alăptează, tinerii, precum și persoanele cu dizabilități, trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează, în mod specific.
- (2) Angajatorii au obligația să amenajeze locurile de muncă ținând seama de prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice.

#### **Art. 158.**

Activitățile legate de supravegherea stării de sănătate a lucrătorilor se vor efectua în conformitate cu prevederile art.24 și art.25 din Legea nr. 319/2006, precum și a celorlalte acte normative în vigoare.

## **TITLUL VII - PROTECȚIA SOCIALĂ**

### **CAP.I. CONCEDII**

#### **Art. 159.**

- (1) Dreptul la concediu 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 22 de zile lucrătoare.
- (3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în CIM cu respectarea legii și a CCM aplicabil.
- (4) Sărbătorile legale, în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite, stabilite prin CCM aplicabil, nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.
- (5) Durata concediului de odihnă anual pentru salariații cu CIM cu timp parțial se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.
- (6) Salariații Romsilva beneficiază de concediul anual de odihnă, după cum urmează:
  - a) funcții de execuție :
    - vechime de la 1 an până la 3 ani ..... 22 zile;
    - vechime de la 3 ani până la 5 ani..... 23 zile;
    - vechime de la 5 ani până la 10 ani..... 25 zile;
    - vechime de la 10 ani până la 15 ani ..... 26 zile;
    - vechime de la 15 ani până la 20 ani ..... 27 zile;
    - vechime de peste 20 ani ..... 28 zile;
  - b) funcții de conducere :
    - vechime până la 5 ani ..... 26 zile;
    - vechime de la 5 ani până la 10 ani ..... 27 zile;
    - vechime de la 10 ani până la 15 ani ..... 28 zile;
    - vechime de la 15 ani până la 20 ani ..... 29 zile;
    - vechime de peste 20 ani ..... 30 zile.





- (7) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediul pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.
- (8) 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.
- (9) 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.

#### **Art. 160.**

- (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an, conform procedurii în vigoare, aprobată de către directorul general al Romsilva.
- (2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului de odihnă este permisă într-o perioadă de 18 luni, începând cu anul următor în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în prezentul CCM, respectiv:
- a) salariatul este rechemat din concediu de către conducerea unității;
  - b) a intervenit amânarea concediului din motive obiective și nu mai are posibilitatea efectuării acestuia până la sfârșitul anului;
  - c) a intervenit suspendarea de drept a CIM urmare a incapacității temporare de muncă a salariatului.
- (3) 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.
- (4) Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul 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.
- (5) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării CIM.
- (6) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevătătorii, 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. 161.**

- (1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale, stabilite de către angajator, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea, de regulă, se face până la sfârșitul anului calendaristic, pentru anul următor și cel mai târziu, până la sfârșitul lunii ianuarie a anului acordat.
- (2) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă 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.

#### Art. 162.

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

#### Art. 163.

- (1) Pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în CIM.
- (2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1), din ultimele 3 luni anterioare celei 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. 164.

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, surori, bunici) ..... 3 zile lucrătoare;
- e) nașterea unui copil ..... 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare, dacă a urmat un curs de puericultură;
- 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. 165.

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 pentru perfecționare profesională din inițiativa salariatului, maximum 30 zile pe an; perioada de concediu reprezintă vechime în muncă, conform legii.
- c) pentru îngrijirea copilului bolnav, în vârstă de peste 7 ani, pe perioada indicată în certificatul medical;
- d) pentru tratament medical efectuat în străinătate, pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă;
- e) 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;
- f) pentru perioada când activitatea nu este posibilă, datorită condițiilor climatice nefavorabile sau în situații deosebite, maxim 90 zile pe an;



- g) după expirarea concediului legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariaata mamă poate beneficia de 3 ani concediu fără plată.

**Art. 166.**

- (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 situația prevăzută la alin. (1), unitatea este obligată să-i asigure salariatului condiții pentru realizarea integrală a concediului de odihnă, în condițiile art.160.

**Art. 167.**

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

**Art. 168.**

- (1) Concediul de maternitate, pre - și post – natal, și concediul pentru îngrijirea copilului de până la doi ani, precum și cel paternal, se acordă în condițiile prevăzute de lege.
- (2) Se poate acorda de asemenea, la cerere, concediu de adopțiune a copiilor de până la un an, în aceleași condiții ca și cele pentru concediul de maternitate.

**Art. 169.**

Femeile care au copii bolnavi, mai mici de 7 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.

**Art. 170.**

Pe perioada concediilor medicale, prenatale și postnatale, a concediilor pentru îngrijirea copiilor bolnavi, salariații vor primi o indemnizație calculată potrivit legii.

**Art. 171.**

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

## **CAP.II. CONDIȚII SOCIALE DE MUNCĂ ȘI DE VIAȚĂ**

**Art. 172.**

Unitatea are obligația să întocmească formele necesare pentru pensionarea salariaților care îndeplinesc condițiile legale privind vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare realizat în sistemul public, conform legii.

**Art. 173.**

- (1) Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă, în caz de pensionare anticipată și anticipată parțială, precum și cei care se pensionează pe caz de boală, beneficiază de un bonus , în cuantum net, stabilit în funcție de vechimea în unitățile silvice (definite la art.



195 lit. a – e) și salariul brut, prevăzut în CIM în vigoare, la data încetării raporturilor de muncă, astfel:

- a) 2 salarii brute..... 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 de ani se va 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 prevăzut la alin. 1 se va acorda la momentul solicitării de către beneficiar a încetării contractului individual de muncă, fie prin acordul părților, în situațiile în care beneficiarul nu mai poate continua activitatea până la emiterea deciziei de pensionare, fie în urma prezentării deciziei de pensionare, emisă de către Casa Națională de Pensii și Asigurări Sociale.
- (3) Salariații menționați la alin.(1) au obligația ca în termen de 15 zile de la comunicarea deciziei de pensionare să informeze angajatorul, în caz contrar vor pierde dreptul de a beneficia de suma prevăzută la alin. (1).
- (4) În caz de deces al beneficiarului înainte de data plății bonusului, acesta se acordă soției sau soțului supraviețuitor, copiilor, iar în lipsa acestora, părinților, pe baza prezentării documentației justificative aferente.

#### Art.174.

- (1) În afară de ajutoarele prevăzute de lege, administrația mai acordă familiei următoarele ajutoare sociale:
  - a) echivalentul a 6 salarii medii brute pe economie, conform ultimei situații comunicate de către Institutul Național pentru Statistică, în cazul decesului salariatului.
  - b) un salariu mediu brut pe economie, conform ultimei situații comunicate de Institutul Național pentru Statistică, pentru nașterea fiecărui copil, indiferent dacă mama este sau nu salariată, cu condiția ca mama să facă dovada că nu primește această indemnizație de la unitatea la care este angajată;
  - c) un ajutor social, în cuantum de 2000, lei plătit de unitate la decesul soțului/soției sau la decesul unei rude de gradul I (copii și părinți).
- (2) În situația în care soțul sau soția decedată a fost salariat(ă) al (a) unității, ajutoarele prevăzute la lit. a) și c) se cumulează.
- (3) Aceste ajutoare nu sunt incluse în veniturile salariale și nu sunt impozabile.
- (4) În afara ajutoarelor sociale de la alin.(1) lit. a) și b), familia salariatului decedat, mai poate beneficia de unele ajutoare materiale, cu aprobarea Consiliului de Administrație, sub formă de sponsorizare.

#### Art.175.

- (1) Administrația poate efectua, anual, în limita unei cote de până la 2 %, aplicată asupra fondului de salarii realizat anual, aferent salariaților cu CIM, cheltuieli care sunt deductibile la calculul profitului impozabil, pentru categoriile de acțiuni prevăzute de Codul fiscal.
- (2) În funcție de cuantumul alocat pentru biletele de tratament, pentru salariații și membrii de familie ai acestora, pentru care contribuția din partea administrației va fi de 50 %, părțile vor stabili, de comun acord, listele nominale pe baza cererilor depuse de salariați și a criteriilor de prioritate, convenite în prealabil. Unitățile Romsilva care nu pot suporta



din fondul de acțiuni sociale contribuția de 50 % pentru bilete de tratament pot beneficia, cu aprobarea conducerii Romsilva, de sprijinul unor unități care nu consumă integral acest fond.

- (3) Între cei care beneficiază de priorități se vor regăsi salariații care suferă de boli (gonartroză, reumatism, digestive, cardiace, etc), înregistrați ca atare în evidența medicului de familie. Acestia vor putea beneficia de bilete gratuite de tratament, pentru recuperare în unități spitalicești de profil, sub supravegherea medicului specialist, cel mult de două ori pe an.
- (4) Cererile angajaților membri de sindicat care solicită decontarea a 50% din contravaloarea biletelor de tratament, vor fi vizate de către liderul de sindicat, înainte de a fi aprobate de către conducătorul unității.
- (5) Salariații care au solicitat bilete de tratament și nu le-au ridicat sau folosit, din motive nejustificate temeinic, vor suporta, integral, costul acestor bilete.
- (6) Decontarea se aprobă, numai pentru bilete de tratament, în stațiunile românești.

**Art. 176.**

În cazul în care salariața se afla în concediu de maternitate, unitatea va compensa pe o perioadă de trei luni diferența dintre salariul de bază individual avut și indemnizația legală la care are dreptul, din fondul de acțiuni sociale.

**Art. 177.**

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

**Art. 178.**

În cazul decesului mamei, tatăl copilului va beneficia, la cererea sa, de:

- a) compensația prevăzută la art.176;
- b) concediul fără plată neutilizat de mamă, la data decesului, cu drepturile prevăzute la art.177.

**Art. 179.**

- (1) Angajații din centrala Romsilva și de la unitățile din structura acesteia, care nu au domiciliul în București, respectiv în localitățile de reședință ale acestora, pot beneficia de cazare contracost la locuințele de serviciu, de intervenție sau la cea mai apropiată cabană/canton cu condiții corespunzătoare de cazare.
- (2) Cheltuielile cu utilitățile se suportă integral de către angajații care beneficiază de cazare în spațiile menționate la alin. (1).

**Art. 180.**

(1) În vederea asigurării unor condiții mai bune de muncă și de viață, salariaților, unitatea va asigura următoarele bonusuri:

- a) acordarea, anual, în mod gratuit, a unui volum de 6 mc lemn fasonat pentru încălzirea locuinței, următorilor:
  - fiecărui salariat;
  - soțului supraviețuitor sau copiilor minori rămași orfani, ca urmare a decesului salariatului, intervenit în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu.
- b) la cerere, persoanele în drept pot să opteze pentru primirea contravalorii dreptului în natură de la lit. a).





- c) bonusul prevăzut la lit. a) reprezintă drept în natură, prevăzut în bugetul de venituri și cheltuieli al Romsilva, aprobat conform legii.
  - d) aceste bonusuri nu se reportează de la un an la altul.
  - e) salariații care au o activitate de cel puțin 5 ani în unitățile din structura Romsilva, precum și familiile celor care au suferit accidente mortale, decese înainte de pensionare, cu condiția ca decedatul să fi lucrat minim 5 ani în cadrul Romsilva, beneficiază, o singură dată, gratuit, de 10 mc lemn pentru construcții, pe baza unui grafic stabilit anual de către administrație și sindicatul de la nivelul unității; acordarea acestui bonus este condiționată de prezența autorizației de construcție, emisă pe numele beneficiarului.
- (2) Bonusurile menționate la alin. (1), vor fi acordate la valoarea de 115 lei/mc.
- (3) În situația în care beneficiarilor bonusurilor prevăzute la alin. (1) lit. a) și b) li se desface CIM, din motive imputabile lor, contravaloarea bonusurilor acordate în anul în curs se va recupera de la aceștia.
- (4) Personalul silvic de teren (pădurari, șefi districte, maiștri silvici, maiștrii de exploatare și de vânătoare), precum și alte categorii de personal silvic pot beneficia, în mod gratuit, de spații de locuit în incinta sediilor aflate în administrare, dacă asemenea spații există.
- (5) În cazul în care salariații folosesc locuințe închiriate în interesul serviciului, chiria pentru acestea va fi suportată de către unități, conform hotărârii comitetului director.
- (6) Beneficiarii facilităților de la alin. (4) și (5), vor suporta, la prețurile legale, contravaloarea consumului propriu de energie și gaze, pentru uz casnic, stabilit de unitate.
- (7) 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, cu respectarea prevederilor amenajamentelor silvice cu privire la categoria de folosință, terenuri din fondul forestier în suprafață de până la 5000 mp, ce vor fi cultivate și întreținute în mod corespunzător, potrivit scopului pentru care au fost acordate; de acest drept va beneficia cu prioritate, personalul silvic de teren care locuiește efectiv în sediul de canton/district.
- (8) Pentru întreținerea unui cal de serviciu, personalul silvic de teren poate beneficia, în limita suprafețelor existente, de o suprafață de până la 5000 mp ce urmează a fi cultivată cu furaje.
- (9) În situațiile în care se constată că terenurile menționate la alin. (7) și alin. (8) sunt necultivate și neîngrijite, se vor lua măsuri de retragere a dreptului de folosință.
- (10) Terenurile menționate la alin. (7) și alin. (8) se vor acorda, după asigurarea nevoilor de cultură și de administrație ale unităților silvice.
- (11) Personalul silvic prevăzut în Regulamentul privind portul uniforme de serviciu, aprobat prin Ordin al Ministrului beneficiază gratuit de uniformă de serviciu.
- (12) Celelalte categorii de salariați (personal TESA) beneficiază gratuit de uniformă, în componența și durata de folosință prevăzute în **Anexa nr. 6b**.
- (13) Beneficiarii uniforme sunt obligați să o poarte în timpul exercitării serviciului, precum și în timpul participării la diverse acțiuni organizate de către unitate și să o întrețină în mod corespunzător.
- (14) În situațiile în care, beneficiarii uniforme de serviciu încetează raporturile de muncă din inițiativa lor sau li se desface contractul de muncă din motive imputabile lor, unitatea le va reține contravaloarea acesteia, proporțional cu timpul rămas până la expirarea duratei normale precizate în regulament.
- (15) Pentru salariații care fac parte din echipajul navelor fluviale care aparțin Romsilva, pe durata deplasărilor și a staționărilor în diferite zone, pentru efectuarea lucrărilor silvice, se asigură de către angajator, cazare gratuită pe navă și alocația zilnică de hrană, conform prevederilor legale în vigoare; personalului navigant i se asigură echipament de lucru corespunzător.



Alocația zilnică de hrană se acordă în limita numărului de 4200 calorii/om/zi, iar cuantumul în lei este de 42,5 lei/om/zi, în condițiile legii.

(16) La sediul Romsilva și la sediile unităților din structura acesteia, se pot amenaja spații pentru servirea mesei de către salariați.

(17) Salariații Romsilva care dețin stupi de albine beneficiază de atribuirea de vetre de stupină, în mod gratuit, la culesul de salcâm, tei, floră de deal și floră de munte.

#### Art.181.

De drepturile prevăzute în CCM beneficiază și salariații Federației Sindicatelor din Silvicultură "SILVA".

#### Art.182.

(1) Administrația acordă cadouri, în bani sau în bunuri, cu ocazia unor sărbători (Paște, Ziua Internațională a Copilului, Crăciun, a sărbătorilor similare ale altor culte religioase etc.), în limita prevederilor din Bugetul de venituri și cheltuieli aprobat, în următoarele cuantumuri:

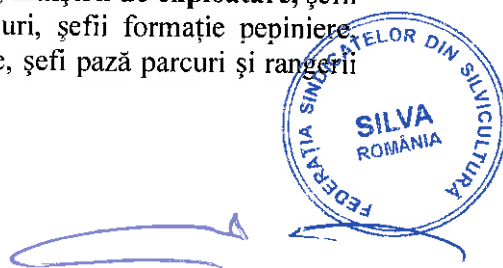
- a) cu ocazia zilei de 8 Martie ..... de până la 150 lei pentru fiecare angajata;
  - b) cu ocazia sărbătorilor de Crăciun și Paște..... în sumă totală de 300 lei pentru fiecare salariat, sub formă de tichete cadou;
  - c) pentru Sărbătorile de Paște ..... de până la 100 lei pentru fiecare copil, în vârstă de până la 18 ani, al salariatului;
  - d) pentru Ziua Internațională a Copilului ..... de până la 100 lei pentru fiecare copil al salariatului, în vârstă de până la 18 ani;
  - e) pentru Sărbătorile de Crăciun ..... câte un Pom de Crăciun, pentru fiecare salariat și până la 100 lei pentru fiecare copil al salariatului, în vârstă de până la 18 ani,
- (2) Plafonul stabilit pentru cadourile oferite de către angajator copiilor minori ai angajaților, cu ocazia Paștelui, Zilei de 1 Iunie, Crăciunului, a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și pentru cadourile oferite angajatorilor cu ocazia zilei de 8 Martie este valabil atât pentru darurile constând în bunuri, cât și pentru cel în bani.
- (3) În situația în care ambii părinți sunt salariați ai Romsilva, prezentul drept se acordă pentru fiecare salariat.
- (4) Sindicatul va contribui, pentru membrii săi, la cumpărarea de cadouri pentru Ziua Femeii, Paște, Ziua Internațională a Copilului, Pomul de Crăciun, etc.

#### Art. 183.

(1) În cazul salariaților care au serviciul într-o localitate și domiciliul / reședința în altă localitate, administrația suportă contravaloarea a 7,5 litri carburant/100 km, bilet de **transport în comun** pentru asigurarea navetei săptămânale dus-întors sau contravaloarea a 50% din costul transportului pe mijloace de **transport în comun** pentru asigurarea navetei zilnice, dus-întors, de la domiciliu / reședința la locul de muncă, **conform prevederilor legale în vigoare**.

(2) Administrația suportă contravaloarea a 7,5 litri carburant/100 km pentru deplasările în interes de serviciu ale salariaților din aparatul unităților și subunităților, cu autoturisme altele decât cele din dotarea unității, cu decontare ulterioară.

(3) Administrația suportă contravaloarea a maxim 100 litri carburant/lună, pentru transportul efectuat de către șefii de district silvic, pădurarii, maștrii silvici, **maștrii de exploatare**, șefii de ateliere, șefii formație de exploatare, șefii formație drumuri, șefii formație pepiniere, responsabilii cu activitatea de pază a pădurilor la ocoale silvice, șefi pază parcuri și rangerii



de parcuri, maiștri și pădurari de vânătoare, șefi de herghelii / depozite de armăsari, cu autoturisme altele decât cele din dotarea unității, cu decontare ulterioară.

(4) Prevederile alin.(1)-(3) se aplică, pentru aceleași categorii de personal silvic, care își desfășoară activitatea în Delta Dunării și/sau ostroave ale Dunării, cu bărci cu motor altele decât cele din dotarea unității.

(5) În limitele de mai sus, conducerile direcțiilor silvice și ocoalelor silvice, precum și cele ale administrațiilor de parcuri și Direcția de Creștere, Exploatare și Ameliorare a Cabalinelor vor stabili, lunar, cuantumul de decontare concrete, în funcție de numărul de zile și de distanțele reale de deplasare, realizate. Decontarea carburantului se va face la prețului cu care a fost achiziționat de salariat, conform documentelor justificative prezentate.

#### **Art. 184.**

- (1) Administrația suportă contravaloarea vaccinării antigripale pentru salariații Romsilva și contravaloarea unui examen general medical anual, pentru fiecare salariat al său, în cadrul organizat în locațiile stabilite prin contract.
- (2) În situațiile existenței unor focare de infecție, administrația va suporta contravaloarea vaccinării salariaților contra hepatitei A și B sau contra unor epidemii declarate ca atare, de către autoritățile sanitare competente.
- (3) Administrația suportă contravaloarea analizelor și a tratamentelor pentru reumatism, mușcături de vipere, înțepături de căpușe și alte insecte, la care au fost expuși salariații, în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

#### **Art. 185.**

- (1) La nivelul centralei Romsilva și al fiecărei unități din structura acesteia, administrația poate acorda salariaților tichete de masă, în condițiile legii; nu vor beneficia de tichete de masă salariații care înregistrează, față de unitate, debite neachitate în termen.
- (2) La nivelul centralei Romsilva și al fiecărei unități din structura acesteia, ocazional, administrația va acorda salariaților tichete cadou, respectând prevederile legale în vigoare.

#### **Art. 186.**

Unitățile Romsilva vor corela creșterile salariale cu sursele din venituri proprii și organigrama de funcționare a unității. Modificările din statul de funcții se fac cu aprobarea directorului general.

#### **Art. 187.**

- (1) Administrația acordă persoanelor care au lucrat în „unități silvice” (așa cum sunt definite la art. 194) și și-au încetat activitatea, prin pensionare în condițiile prevăzute de art.173 alin.(1), următoarele drepturi:
  - a) anual, câte 3 mc material lemnos, necesar încălzirii locuinței, cu condiția ca acestea să-și fi desfășurat activitatea profesională într-o unitate silvică, între 10 și 15 ani ;
  - b) anual câte 4 mc material lemnos, necesar încălzirii locuinței, cu condiția ca acestea să-și fi desfășurat activitatea profesională într-o unitate silvică, între 15 și 20 ani ;
  - c) anual, câte 6 mc material lemnos, necesar încălzirii locuinței, cu condiția ca acestea să-și fi desfășurat activitatea profesională într-o unitate silvică, peste 20 ani; de drepturile de mai sus beneficiază și soțul supraviețuitor, precum și pensionarii cu pensii de invaliditate, urmare a unui accident de muncă survenit ca salariat al Romsilva



- d) anual câte 4 mc material lemnos necesar încălzirii locuinței, pentru pensionarii cu pensie de invaliditate.
- (2) Drepturile de mai sus se acordă, în mod gratuit, cu reținerea impozitelor aferente, de către direcțiile și ocoale silvice, cu avizul prealabil al APSR, care are obligația ținerii evidenței în acest sens.
- (3) La cererea persoanelor menționate la alin.1, administrația poate acorda următoarele facilități:
- a) folosirea spațiilor de cazare din patrimoniul Romsilva, în aceleași condiții stabilite pentru salariații Romsilva;
  - b) participarea pensionarilor, care au calitatea de membru vânător, la vânătorile organizate de către ocoalele silvice, pe fondurile de vânătoare gestionate de acestea, în aceleași condiții ca și salariații Romsilva;
  - c) acordarea, în mod gratuit, pentru sărbătorile de iarnă, a câte unui pom de Craciun, de familie;
  - d) atribuirea de vetre de stupină, în mod gratuit, la culesul de salcâm, de tei și la flora de deal și munte, pensionarilor care practică apicultura.

**Art. 188.**

CIM încheiate de către conducerea Romsilva și de către conducerea unităților din structura acesteia nu vor putea cuprinde dispoziții contrare sau mai puțin favorabile decât cele convenite în prezentul CCM.

**Art. 189.**

Prezentul CCM se completează cu prevederile actelor normative în vigoare.

**Art. 190.**

Majorările de salarii care se vor acorda prin negociere se vor achita în funcție de posibilitățile de plată ale Romsilva și ale unităților acesteia.

**Art. 191.**

Părțile semnatare ale prezentului CCM vor analiza, semestrial, modul de realizare a prevederilor acestuia și vor informa salariații, în mod corespunzător.

**Art. 192.**

Litigiile în legătură cu executarea dispozițiilor, modificarea unilaterală a prevederilor ori suspendarea aplicării CCM se soluționează potrivit legii.

**Art. 193.**

Prin denumirea de "unitate" folosită în prezentul CCM, se înțelege direcția silvică, administrația parcului național sau natural, Direcția de Creștere, Exploatare și Ameliorare a Cabalinelor, Muzeul Cinegetic al Carpaților „POSADA” și centrala Romsilva.

**Art.194.**

Prin denumirea de "unități silvice" folosită în prezentul CCM, se înțelege:

- a) aparatul central, unitățile și subunitățile din structura Romsilva, a fostei Regii Naționale a Pădurilor și a fostei Regii Autonome a Padurilor – Romsilva RA;
- b) aparatul central, unitățile și subunitățile din structura fostului Minister al Silviculturii;



- c) aparatul central, unitățile și subunitățile din structurile Inspectoratului General de Stat al Silviculturii sau Departamentului Silviculturii din fostele: Ministerul Mediului, Ministerul Economiei Forestiere și Materiale de Construcții; Ministerul Agriculturii, Industriei Alimentare, Silviculturii și Apelor; Ministerul Agriculturii și Silviculturii și MILMC;
- d) aparatul central și structurile silvice din fostele Întreprinderi Forestiere sau fostele Direcții Regionale de Economie Forestieră ce aparțineau Ministerului Economiei Forestiere;
- e) SC Silvodelta SA Tulcea (doar pentru personalul silvic preluat în structurile Romsilva conform HG nr. 663/2002) ;
- f) structurile cu atribuții în domeniul pădurilor și vânătorii din autoritatea publică centrală care a răspuns și răspunde de silvicultură;
- g) Federația Sindicatelor din Silvicultură „SILVA”.

**Art. 195.**

Anexele de la nr. 1, la nr.11 fac parte integrantă din CCM.

**Art. 196.**

Prezentul CCM intră în vigoare începând cu data de 01.07.2015, după depunerea și înregistrarea la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București.

**Art.197.**

Prevederile din prezentul CCM contrare legii sunt nule de drept.

**Art.198.**

Prezentul CCM a fost încheiat în 3 exemplare originale.

**Regia Națională a Pădurilor  
ROMSILVA**

**Federația Sindicatelor din Silvicultură  
”SILVA”**

**DIRECTOR GENERAL,**

**LIDER,**

**dr. ing. Adam CRĂCIUNESCU**

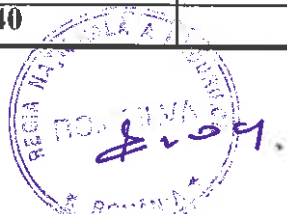
**ing. Marian STOICESCU**





**VALOAREA CLASEI DE SALARIZARE**  
la data de 01.07.2015

Clasa de salarizare	Coefficient de ierarhizare	Valoare (lei)
1	2	3
1	1,000	1050
2	1,005	1055
3	1,010	1060
4	1,011	1062
5	1,016	1067
6	1,018	1069
7	1,020	1071
8	1,022	1073
9	1,024	1075
10	1,026	1077
11	1,028	1079
12	1,030	1081
13	1,032	1084
14	1,034	1086
15	1,057	1110
16	1,120	1176
17	1,196	1256
18	1,248	1310
19	1,300	1365
20	1,352	1420
21	1,404	1474
22	1,425	1496
23	1,467	1540
24	1,488	1562
25	1,497	1572
26	1,519	1595
27	1,578	1657
28	1,636	1718
29	1,694	1779
30	1,712	1798
31	1,741	1828
32	1,778	1867
33	1,845	1937
34	1,910	2006
35	1,978	2.077
36	2,044	2.146
37	2,109	2.214
38	2,176	2285
39	2,247	2359
40	2,318	2434



1	2	3
41	2,375	2494
42	2,445	2568
43	2,517	2642
44	2,611	2741
45	2,705	2840
46	2,799	2939
47	2,893	3037
48	3,081	3235
49	3,269	3432
50	3,457	3630
51	3,739	3926
52	4,022	4223
53	4,343	4560
54	4,690	4925
55	5,112	5368
56	5,623	5904
57	6,331	6648
58	6,805	7145
59	7,485	7860
60	8,231	8642

**NOTĂ:**

**Anexa 1 se aplică corelat cu prevederile bugetului de venituri și cheltuieli al Romsilva, pe anul 2015.**

Salariul de bază corespunzător fiecărei clase de salarizare se calculează după următoarea formulă:  $S = S_{clasa\ 1} \times K$

Unde:

$S$  = salariul de bază corespunzător clasei de salarizare respective

$S_{clasa\ 1}$  = salariul de bază corespunzător clasei 1 de salarizare

$K$  = coeficientul de ierarhizare al claselor de salarizare.



*[Handwritten signature]*

**NOMENCLATORUL**  
**funcțiilor și limitele minime de salarizare, în cadrul Regiei Naționale a Pădurilor - Romsilva**

Nr. crt.	FUNCTIA	COD COR	Nivelul studiilor	Clasa corespunzătoare limitei minime
<b>CENTRALA ROMSILVA</b>				
1	Director departament	FS	ST;SE;S	54
2	Director economic	112020	SE	54
3	Șef de cabinet	111221	S	50
4	Consilier (tehnic, economic, management) al directorului general	215313;263102;263101	ST;SE;S	50
5	Sef serviciu (tehnic, economic, altele)	FS	ST, SE, S	50
6	Sef birou (tehnic, economic, altele)	FS	ST,SE, S	45
7	Auditor intern	241105	SE, S;ST	43
8	Inginer silvic	213224	ST	43
9	Inginer (altă specialitate)	FS	ST,S ;SE	43
10	Economist	263102	SE	43
11	Controlor de gestiune	241106	ST; SE; S	43
12	Referent	331309	ST,S ; SE	43
13	Analist	251201	ST,S	43
14	Programator	251202	ST,S	43
15	Consilier juridic	261103	S	43
16	Traducator	264306	S	39
17	Bibliotecar	262202	S	39
18	Subinginer (altă specialitate)	FS	SSDT	35
19	Tehnician silvic/exploatare	213234	MT	30
20	Tehnician (altă specialitate),	FS	M	25
21	Contabil	331302	M	25
22	Analist ajutor	351202	M	25
23	Programator ajutor	351201	M	24
24	Casier	523003	M	24
25	Magaziner	432102	M	24
26	Funcionar economic	431102	M	24
27	Funcionar administrativ	411001	M	24
28	Arhivar	441501	M	24
<b>APARAT DIRECTIE SILVICĂ</b>				
1	Director	112019	ST	50
2	Director tehnic	112024	ST	48
3	Director comercial	112017	ST, SE	48
4	Director economic	112020	SE	48
5	Consilier juridic	261103	S	40
6	Sef birou (tehnic , economic, de alta specialitate)	FS	ST, S	40
7	Inginer silvic	FS	ST	40
8	Inginer (altă specialitate)	FS	ST, S	40
9	Economist	FS	SE	40
10	Analist	251201	ST, S	40
11	Programator	251202	ST, S	40
12	Referent	331309	ST, S	40
13	Subinginer silvic / inginer colegiu	213224	SSDT,SSD	31
14	Subinginer (altă specialitate)	FS	SSDT,SSD	31
15	Tehnician silvic/ exploatare	213234	MT; M	29
16	Tehnician altă specialitate	FS	MT; M	29
17	Contabil	331302	MT; M	29
18	Analist ajutor	351202	MT; M	29
19	Programator ajutor	351201	MT; M	29
20	Arhivar	441501	M	23



Nr. crt.	FUNCTIA	COD COR	Nivelul studiilor	Clasa corespunzătoare limitei minime
21	Secretar - dactilograf	412002	S	31
22	Sef depozit	132444	M	24
23	Casier	523002	M	23
24	Magaziner	432102	M	24
25	Functionar economic	431102	M	24
26	Functionar administrativ	411001	M	24
APARAT OCOL SILVIC				
1	Sef ocol silvic	131107	ST	42
2	Contabil sef	121120	SE	40
3	Inginer silvic	213224	ST	36
4	Inginer (altă specialitate)	FS	ST,S	36
5	Economist	263102	SE	36
6	Inginer silvic debutant	FS	ST	30
7	Subinginer (altă specialitate)	FS	SSDT; SSD	30
8	Inginer colegiu/ subinginer silvic	FS	SSDT, SSD	30
9	Contabil, analist ajutor, programator ajutor	381304; 331402; 351202; 351201	MT, M	27
10	Maistru exploatare	314303	MT	27
11	Sef depozit	132444	M	22
12	Casier, magaziner	523;432102	M	22
13	Functionar economic, administrativ	431102;411001	M	22
14	Sef district silvic	131107	ST	31
			SSDT	30
			MT	27
15	Sef atelier	121902	ST, S, SSDT	27
16	Sef formatie	132235	MT, M	25
			ST,S,MT, M	22
17	Maistru de vinatoare	FS	SSDT	26
		FS	M T	23
18	Tehnician silvic / exploatare	213234	MT	28
19	Maistru silvic	314309	ST	31
			SSDT	30
			MT	27
			20	Padurar
21	Paznic de vânătoare	622401	MT , ScP,M	21
22	Secretar	412001	ST	32
			MT	25
PEPINIERA SILVICA CENTRALA *				
1	Sef pepiniera silvica centrala (sectie)	131115	ST	40
			SSDT	38
2	Tehnician silvic	213234	MT	28
3	Contabil şef	121120	SE	34
CRESCATORIE DE VÂNAT*				
1	Sef crescatorie (sectie)	121903	ST, S, SSDT	38
2	Contabil şef	121120	SE	35
CENTRE DE PRELUCRAREA SI VALORIFICARE A PRODUSELOR PADURII				
1	Sef centru (sectie)	121903	ST, S, SSDT	38
4	Contabil şef	121120	SE	35
SECTII DE EXPLOATARI FORESTIERE SI PRELUCRAREA LEMNULUI *				
1	Sef sectie	121903	ST, S	38
2	Contabil sef	121120	S	35
3	Tehnician silvic exploatare (maistru exploatare)	213234	MT	25
PASTRAVARIE *				
1	Sef păstrăvărie (sectie)	131201	ST, S, SSDT	38
2	Contabil sef	121120	SE	35



Nr. crt.	FUNCTIA	COD COR	Nivelul studiilor	Clasa corespunzătoare limitei minime
----------	---------	---------	-------------------	--------------------------------------

**SECȚII DE DRUMURI FORESTIERE \***

1	Sef secție peste 1800 km drum auto	121903	ST, S	40
2	Sef secție 751 - 1800 km drum auto	121903	ST, S	38
3	Contabil sef	121120	SE	37
4	Sef district drumuri	132418	M	27

**DIRECȚIA DE CREȘTERE, EXPLOATARE ȘI AMELIORARE A CABALINELOR - APARAT DCEAC**

1	Director	112019	ST,S	52
2	Director economic	112020	SE	48
3	Șef serviciu	121901	ST,S,SE	46
4	Șef birou	121904	ST,S, SE	45
5	Inginer	213224	ST,S	42
6	Medic veterinar	225002	ST,S	42
7	Economist	263102	SE	40
8	Consilier juridic	261103	S	42
9	Funcționar economic și administrativ	431102, 411001	M, MT	24
10	Analist programator	251201, 251202	ST,S	40
11	Manager sportiv	333905	ST,S	42
12	Organizator evenimente sportive	342217	ST,S	40
13	Președinte club sportiv	143107	ST,S	46
14	Șef agenție concursuri hipice	143109	ST,S	40

**HERGHELII, DEPOZITE DE ARMASARI**

1	Sef herghelie, sef depozit de armasari	132444	ST, S	40
2	Contabil șef	121120	SE	38
3	Inginer agronom, inginer zootehnist, medic veterinar, cercetător în zootehnie	213225; 213226; 225002	ST,S	35
4	Inginer agronom, inginer zootehnist, medic veterinar, antrenor cabaline debutant	213225; 213226; 225002; 342201	ST,S	30
5	Subinginer agronom, zootehnist	213213	SSDT,SSD	30
6	Tehnician agronom exploatare, tehnician zootehnist exploatare, tehnician veterinar, tehnician zootehnist - cercetare	213232; 213233; 324004, 314202	MT, M	27
7	Tehnician agronom exploatare, tehnician zootehnist exploatare, tehnician veterinar, tehnician zootehnist - cercetare debutant	213232; 213233; 324004; 342201; 314202	MT,M	23
8	Șef centru reproducție și selecția animalelor	131106	ST,S	37
9	Șef complex zootehnic	131109	ST, S	37
10	Operator înșămânțări artificiale la animale	314204	ST, S	35
11	Operator înșămânțări artificiale la animale	314204	MT,M	32
12	Ghid turism ecvestru, antrenor cabaline, herghelie, instructor monitor calarie, instructor sportiv, sportiv profesionist, sportiv profesionist în alte discipline sportive	511309; 612905; 612907; 342206; 342202; 342102	ST,S	32
			ST,S,SE	29
13	Ghid turism ecvestru, antrenor cabaline, herghelie, instructor monitor calarie, instructor sportiv, sportiv profesionist, sportiv profesionist în alte discipline sportive, debutant	511309; 612905; 612907; 342206; 342202; 342102	MT,M	25
14	Organizator evenimente sportive	342217	MT,M	25
15	Contabil	121120	ME	25

**MUZEUL CINEGETIC AL CARPAȚILOR "POSADA"**

1	Director	111207	S	40
2	Contabil sef	121120	SE	37
3	Muzeograf	262103	S	34
4	Conservator bunuri culturale	343304	M	23
		343303	S	32
5	Restaurator bunuri culturale	343303	ST	32

**ADMINISTRATIA PARCULUI NAȚIONAL/NATURAL**





Nr. crt.	FUNCTIA	COD COR	Nivelul studiilor	Clasa corespunzătoare limitei minime
1	Director	111207	ST, S	40
2	Contabil sef	121120	SE	38
3	Specialist în științele vieții** (biolog, ecolog, inginer silvic și altele asemenea)	213114,213305,213224	ST, S	32
4	Specialist în științele vieții debutant** (biolog, ecolog, inginer silvic și altele asemenea)	213114,213305, 213224	ST, S	29
5	Specialist în domeniul educației ecologice*** (inginer/subinginer silvic, biolog, ecolog, specialist în turism, geograf, geolog, sociolog, economist și altele asemenea)	213224; 213114; 213305; 143908, 263202, 211422, 263201, 263103	ST, S	32
6	Specialist în domeniul tehnologiei informației	252901	ST, S	32
10	Sef paza		ST	32
			SSDT	29
			MT	27
11	Ranger	511315	ST, S	26
			SSDT, SSD	24
			MT, M	20
13	Consilier juridic	261103	S	32

**NOTA :**

1) Debutantul în profesie, în perioada de probă, se încadrează cu un salariu de bază egal cu clasa de salarizare minimă corespunzătoare funcției în care este încadrat

2) Limitele minime de salarizare se pot folosi în cazul noilor angajați în unitate.

\*

In cadrul pepinierelor silvice centrale, crescătoriilor de vânat, centrelor de prelucrare și valorificare a produselor pădurii, centrelor de producție, secțiilor de exploatare forestiere și prelucrarea lemnului, păstrăvăriilor și în activitatea de drumuri forestiere, în funcție de nivelul de organizare al acestora (secție, atelier), se vor folosi funcțiile de execuție și limitele de salarizare prevăzute pentru ocoalele silvice.

\*\* corespunde funcției de biolog, conform vechilor contracte de administrare

\*\*\* corespunde funcției de responsabil comunitati și educație ecologică, conform vechilor contracte de administrare

**ACRONIME:**

**S** - studii superioare

**ST** - studii superioare tehnice (de specialitate)

**SE** - studii superioare economice

**SSDT** - studii superioare de scurtă durată tehnice

**MT** - studii medii tehnice

**M** - studii medii

**G** - studii generale

**SSD** - studii superioare de scurtă durată

**ScP** - scoala de pădurari

**FS** - în funcție de specialitate



**NOMENCLATORUL**  
**functiilor si meseriilor pentru muncitorii indirect productivi**  
**si limitele minime de salarizare**  
**in cadrul Romsilva**

Nr. Crt.	Funcția/ meseria	Cod COR	Limitele minime de salarizare
			clase
1	Conducator nave fluviale	835007	18
2	Conducator salupe	835007	17
3	Mecanic auto	723103	17
4	Motorist (mecanic salupa)	723304	17
5	Mecanic intretinere utilaje	723302	17
6	Sofer (transport persoane) si alte categorii de soferi	832201	16
7	Supraveghetor muzeu	962910	16
8	Fochist pentru cazane de abur și de apă fierbinte	818204	15
9	Primitor distribuitor materiale si scule	432104	15
10	Timonier maritim / fluvial	835008	15
11	reparatii	741307	15
12	Frigotehnist	712701	15
13	Laborant	FS	15
14	Lacatus mecanic, instalator	721410, FS	15
15	Conducator curse (trap, galop si sarituri obstacole)	342102	15
16	Jocheu		15
17	Lucrator comercial	522303	15
18	Operator calculator, controlor date		15
19	Tamplar, dulgher, dogar	FS, 711502, 730711	15
20	Paznic, cabanier	962907, 515101	15
21	Operator xerox (masini de multiplicat)	732213	15
22	Telefonist	422304	15
23	Fierar /Potcovar	722112	15
24	Curelar, confectioner harnasamente	753604	15
25	Ingrijitor (femeie de serviciu)	515301	15
26	Macaragiu gabara	834301	15
27	Marinar, marinar barcagiu	835001	15
28	Servant pompier	541104	15
29	Conducator atelaje		15



30	Lucrator calificat in cresterea animalelor	612104	15
31	Casier - incasator	962302	15

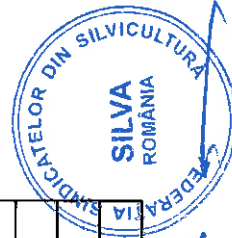
ACRONIME:

FS - in functie de specialitate



## PROCENTE MAXIME PREVAZUTE PENTRU INDEMNIZATIILE DE CONDUCERE

Nr. crt.	F u n c Ț i a	Indemnizația de conducere ( % din salariul de bază ) ~ limita maximă ~
1	Director departament, director economic în centrala Romsilva	30
2	Director, la unitățile din structura Romsilva	30
3	Director tehnic, comercial, economic, la unitățile din structura Romsilva	25
4	Director economic SCDCAB, contabil șef administrație parc național/natural, contabil șef muzeu	10
5	Consilier de specialitate	20
6	Șef serviciu, în centrala Romsilva	20
7	Șef serviciu la unitățile din structura Romsilva	15
8	Șef birou, în centrala Romsilva	15
9	Șef birou la unitățile din structura Romsilva	15
10	Șef secție producție ( ocoale silvice, secții de drumuri și alte activități organizate ca secții de producție ), șef herghelie, șef depozit armăsari	15
11	Contabil șef secție producție ( ocoale silvice , secții de drumuri și alte activități organizate ca secții de producție ), contabil șef herghelie, contabil șef depozit armăsari	10
12	Președinte club sportiv	15
13	Manager sportiv	15
14	Șef centru reproducție și selecție	10
15	Șef complex zootehnic	10



5.10.2017.

**INDEMNIZATIA PENTRU GRADUL PROFESIONAL  
ACORDAT PERSONALULUI SILVIC  
de la 01.07.2015**

Nr. crt.	Gradul profesional	Gradatia	Coeficient K	Suma
<b>A. Personalul cu pregătire superioară</b>				
1	Inginer consilier silvic		2,20	1050 lei
2	Inginer inspector general silvic	I	1,82	868 lei
		II	1,62	773 lei
		III	1,42	677 lei
3	Inginer inspector silvic	I	1,22	582 lei
		II	1,12	534 lei
		III	1,02	487 lei
4	Inginer sef silvic	I	0,92	439 lei
		II	0,86	410 lei
		III	0,80	382 lei
5	Inginer silvic		0,74	353 lei
6	Inginer silvic debutant		0,64	305 lei
7	Subinginer silvic principal	I	0,74	353 lei
		II	0,72	344 lei
		III	0,70	334 lei
8	Subinginer silvic	I	0,68	324 lei
		II	0,64	305 lei
		III	0,62	296 lei
9	Subinginer silvic debutant		0,60	286 lei
<b>B. Personalul silvic cu pregătire medie</b>				
10	Tehnician silvic principal	I	0,54	258 lei
		II	0,50	239 lei
		III	0,46	219 lei
11	Tehnician silvic	I	0,42	200 lei
		II	0,38	181 lei
		III	0,34	162 lei
12	Tehnician silvic debutant		0,32	153 lei
<b>C. Personalul silvic cu pregătire de baza</b>				
13	Brigadier silvic		0,34	162 lei
14	Brigadier silvic debutant		0,28	134 lei
15	Padurar	I	0,34	162 lei
		II	0,32	153 lei
		III	0,30	143 lei
16	Padurar debutant		0,20	95 lei

*Notă : Indemnizația pentru gradul profesional și gradația, acordate, se calculează prin înmulțirea coeficientului K cu 477,11 lei*

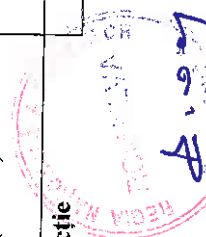




REGIA NAȚIONALĂ A PADURILOR - ROMSILVA

**CONDIȚIILE MINIME**  
necesare pentru ocuparea funcțiilor tehnice silvice din cadrul  
Regiei Naționale a Pădurilor Romsilva

Nr. Crt	Funcția	Gradul profesional minim			
		Centrala Romsilva	Activitatea de producție	Unitățile din structura Romsilva	
0	1	2	3	4	5
<b>I. FUNCȚII DE CONDUCERE</b>					
1.	Director departament	ing. inspect. general silvic grad.III	X	X	X
2.	Director	X	ing.inspect.silvic grad.III	inginer șef silvic, gr. III	ing. șef silvic grad III
3.	Director tehnic	X	ing.sef silvic grad.II	X	X
4.	Director comercial	X	Ing.sef silvic grad II	X	X
5.	Consilier	ing. inspect. silvic grad.III	X	X	X
6.	Sef serviciu (tehnic)	ing.inspect.silvic grad.III	X	ing. silvic	X
7.	Sef birou (tehnic)	ing.sef silvic grad.I	ing. sef silvic grad.III	ing. silvic	X
8.	Sef secție	X	ing. sef silvic grad.III	ing. silvic	X



4.1.2007

	(ocol silvic, pepiniera silvica centrala, fazanerii, pastravarii, centre de prelucrare si valorificarea produselor padurii, sectie de drumuri forestiere, herghelii, depozite armăsari, etc.)		subinginer silvic I (exclusiv sef ocol)	Subinginer silvic grad II	
				Inginer şef silvic grad. III	
9.	Sef atelier (pepiniera silvica centrala, fazanerie, pastra-varie, prelucrarea si valorificarea produselor padurii, impletituri, drumuri forestiere)	X	inginer silvic	X	X
			subinginer silv. grad. II		
			tehnician silvic grad I		
II. FUNCȚII DE EXECUTIE					
1.	Inginer silvic	inginer silvic	inginer silvic (aparăt directie)	X	X
			inginer silvic debutant (aparăt ocol)		
2.	Inginer colegiu, subinginer	subinginer silvic, gr. I	subinginer silvic gr. II	X	X
3.	Inginer colegiu, subinginer debutant	sing. silvic debutant	sing. silvic debutant	X	X
4.	Tehnician	tehn. silvic grad. I	tehn. silvic grad. III (aparăt directie)	X	X
		X			
		X	tehnician silvic debutant	X	
5.	Sef district silvic	X	inginer silvic debutant	X	X



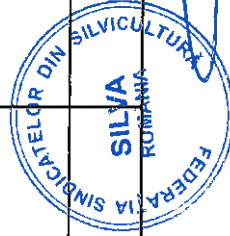
			subinginer silvic debutant			
			tehnician silvic debutant			
6.	Sef formare	X	tehnician silvic debutant	X		X
7.	Mastru de vânatoare	X	subinginer silvic debutant	X		X
			tehnician silvic debutant			
8.	Mastru de exploatare	X	tehnician silvic debutant	X		X
9	Mastru silvic	X	Ing. silvic debutant			
			Subinginer silvic debutant	X		X
			Tehnician silvic debutant			
11.	Pădurar ( inclusiv cel de vânatoare )	X	pădurar debutant	X		X
12.	Şef pază parc	X	X	X		X/ X/ tehnician silv. grad. III



## CONDITIILE MINIME DE STUDII SI VECHIME

necesare pentru ocuparea funcțiilor tehnice (altele decît cele de specialitate silvica), economice, de altă specialitate și administrative  
din cadrul Regiei Naționale a Pădurilor - Romsilva

Nr. crt.	Funcția și studiile	Vechimea minimă în specialitate pentru ocuparea funcțiilor din:				
		Unitățile Romsilva				Muzeul Cinegetic al Carpaților
		Centrala Romsilva	Activitatea Cabaline	Activitatea de producție	Administrație Parcuri Naționale/Naturale	
0	1	2	3	4	5	6
I. FUNCȚII DE CONDUCERE						
1	Director ~ absolvent al învățământului superior de specialitate	X	X	X	5	5
2	Director economic ~ absolvent al învățământului superior economic	12	6	6	X	X
3	Contabil șef ~ absolvent al învățământului superior economic	X	3	5	5	X
4	Șef serviciu (economic, de altă specialitate)	5	3	X	X	X



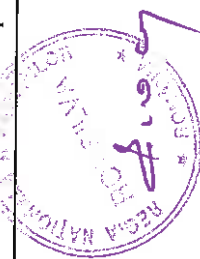
REGIA NAȚIONALĂ A PĂDURILOR - ROMSILVA  
4.10.01

	~ absolvent al invatamintului superior economic, respectiv al invatamintului superior de alta specialitate						
5	<b>Sef birou</b> (economic, de alta specialitate) ~ absolvent al invatamintului superior economic, respectiv al invatamintului superior de alta specialitate	3	3			X	X
6	<b>Sef sectie</b> (fazanerii, pastrarii, centre prelucrare si valorificare produse ale padurii, sectii exploatare si prelucrare, drumuri, herghelii, depozite de armăsari) ~ absolvent al invatamintului superior ~ absolvent al invatamintului superior de scurtă durată	X	5			X	X
7	<b>Sef atelier</b> (fazanerii, pastrarii, centre prelucrare si valorificare produse ale padurii, impletituri, sectii exploatare si prelucrare, drumuri, herghelii, depozite de armăsari) ~ absolvent al invatamintului superior ~ absolvent al invatamintului superior de scurtă durată ~ absolvent al invatamintului mediu	X	X			X	X
8	<b>Preşedinte club sportiv</b> ~ absolvent al invatamintului superior	X	5			X	X





9	Şef agenție concursuri hipice ~ absolvent al învățământului superior	X	5	X	X	X	X
10	Şef centru de reproducție și selecția animalelor ~ absolvent al învățământului superior	X	2	X	X	X	X
11	Şef complex zootehnic ~ absolvent al învățământului superior	X	2	X	X	X	X
II. FUNCȚII DE EXECUȚIE							
1	Inginer, inginer agronom, inginer zootehnist, economist, medic veterinar, referent, analist, programator, specialist informatică, controlor de gestiune, bibliotecar, traducator, ~ absolvent al învățământului superior de specialitate, <b>Auditor intern</b> ~ absolvent al învățământului superior de specialitate, cu diploma de licență	5	2	3- aparat direcție silvică X - aparat ocol silvic	X	X	X
2	<b>Consilier juridic</b> ~ absolvent al învățământului superior juridic	4	X	X	X	X	X
3	<b>Manager sportiv</b> ~ absolvent al învățământului superior	3	2	2	2	2	X
4		X	2	3	X	X	X



Handwritten signature in blue ink.

5	Organizator evenimente sportive ~ absolvent al invatamintului superior	X	5	X	X	X
6	Subinginer, agronom, zootehnist ~ absolvent al invatamintului de subingineri de specialitate	X	1	X	X	X
7	Operator în sămânțări artificiale la animale ~ absolvent al invatamintului superior	X	2	X	X	X
	~ absolvent al invatamintului mediu					
8	Arhivar ~ absolvent al invatamintului mediu	X	X	X	X	X
	~ absolvent de scoala generala	X	X	X	X	X

Notă: Derogările de vechime pentru ocuparea posturilor din structura Romsilva, se aprobă de directorul general, în condițiile legii.



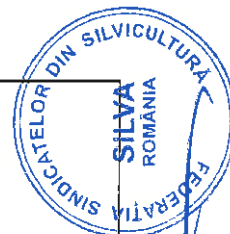
**SPORURI**  
la salariile de bază

Nr. crt.	Denumirea sporului	Categoriile de personal îndreptăţite să primească sporul	Condiţii de acordare	Cuatum maxim brut
0	1	2	3	4
1	Spor pentru condiţii grele de muncă	<p>~ Personal silvic de teren ( pădurari,ajutori şefi district, şefi de district, rangeri, maiştri silvici, maiştri de exploatare), pădurari şi maiştri de vânătoare , şefi district drumuri , precum si personalul tehnic - ingineresc si economic din aparatul direcţiilor şi subunităţilor , în raport cu numărul de zile aflat în deplasare pentru activitatea de teren;</p> <p>~ Muncitorii din silvicultură, exploatarea forestiere şi construcţii ;</p> <p>~ Muncitorii din activitatea de drumuri forestiere;</p> <p>~ Muncitorii din carierele de piatra (perforatori, ringuitori, mineri, artificieri, concasorişti, motocompresorişti);</p> <p>~ Conducători utilaje grele construcţii (buldozere , autogredere , excavatoare , automacarale , autocisterne, şoferi,ajutori de şofer pe autovehicole cu capacitate mai mare de 7 tone ) ;</p> <p>~ Personalul care executa lucrări de manipulare, stivuire în săli de congelare şi camere frigorifice cu temperaturi sub minus 10°C;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• efortul fizic necesitat de deplasarea si accesul la şantierele de lucru si obiectivele de paza, situate la altitudini, de-a lungul Dunării sau a râurilor, in terenuri mocirloase, în condiţii de bălă, în zone greu accesibile izolate şi în condiţii meteorologice deosebite : geruri, zăpadă, ploi, vânturi etc.;</li> <li>• efortul psihic necesitat de starea de izolare de centrele populate, lipsa de acces in timpul liber la activităţi de culturalizare (spectacole, cinematograf etc.);</li> <li>• condiţii grele de aprovizionare, comunicare cu centre populate, mai ales în timpul iernii, când căile de acces sunt întrerupte;</li> <li>• efortul fizic in executarea lucrărilor si a activităţilor de paza determinat de variaţiile mari de altitudine, deplasări pe distante mari fara drumuri de acces , pe poteci, unele in panta, si pe terenuri cu vegetaţie forestiera cu pericol de atacare de animale sălbatice;</li> </ul>	15% din salariul de bază

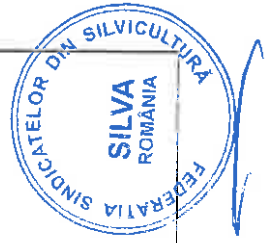


10.07

0	1	2	3	4
		~ continuarea pct.-lui 1 de la pagina anterioară ~		
1	Spor pentru condiții grele de muncă	<p>~ Muncitorii din păstrăvării și fazanerii</p> <p>~ Muncitorii din activitatea de prelucrare a lemnului</p> <p>~ Muncitorii din activitatea de transporturi fluviale</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• executarea de lucrări la temperaturi sub minus 10° C;</li> <li>• executarea de lucrări și transport auto de materiale la o capacitate mai mare de 7 tone;</li> <li>• executare de lucrări în carierele de piatră;</li> <li>• executare de lucrări în condiții de zgomot și praf;</li> <li>• executarea de lucrări specifice în păstrăvării și fazanerii;</li> <li>• executarea de lucrări specifice transporturilor fluviale;</li> </ul>	30% din salariul de bază
		<p><i>Stabilirea concretă a locurilor de muncă, a lucrărilor și a categoriilor de personal care beneficiază de sporul pentru condiții grele de muncă se face de către Comitetul Director</i></p>		

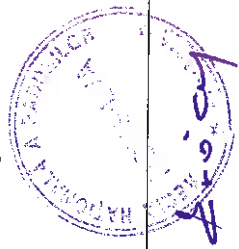


2	<p>Spor pentru condiții nocive</p>	<p>~ Muncitorii care lucrează la conservarea pulpelor , sucurilor, marcurilor sau fructelor de pădure cu soluții de bioxid de sulf (prepararea soluțiilor , manipulara , sortarea, prefierberea, filtrarea sucurilor, presare etc). ~ Muncitorii care lucrează la tratarea chimică a ciupercilor dehidratate cu phostoxin și cei care efectuează tratamente fitosanitare sau ierbicidare ; ~ Muncitorii care îngrijesc de animalele; ~ Muncitorii care lucrează la lacuirea împletiturilor din nuiele de răchită ; ~ Personalul care lucrează în activitatea de poligrafie (culegere și legare manuale, heliograf, orming, gestenter, rotaprint) ,xerox, personalul care lucrează la calculatoare ~ Persoane din Laboratorul de Genetica și Ameliora-rea Arborilor direct implicate în lucrări de biotehno-logie , biologie moleculară și analiza calității semințelor , expuse la substanțe chimice toxice , iritante, radiații nocive , zgomote și vibrații ; ~ Personalul care lucrează în atelierile de prelucrare a lemnului ; ~ Personalul muncitor și de specialitate care își desfășoară activitatea în fazanerii ; ~ Personalul din laboratoarele de analize chimice pentru determinarea unor indici de calitate produselor sau obiectelor muncii asupra cărora trebuie să se intervină , specifice activității de silvicultură ; ~ Personalul care lucrează cu substanțe sau surse radioactive în laboratoarele de genetica forestieră ; ~ Sudorii , forjorii , vopsitorii care lucrează în spații închise ; ~ Cojitori , fierbatori nuiele de rachită și timplari ; ~ Personalul care se ocupa de restaurarea și conservarea exponatelor din Muzeul Posada îngrijitor cabaline și animale de blana</p>	<p>Pe baza determinărilor făcute de organele Ministerului Sănătății din care rezulta ca noxele depășesc în atmosfera zonei de lucru concentrația maxima admisa</p>	<p>10% din salariul de baza</p>
---	--	---	--	---





0	1	2	3	4
3	Spor pentru munca de noapte	Paznicii ; Fochistii . ingrijitor cabaline	Se considera munca desfasurata in timpul noptii, munca in intervalul cuprins intre 22 - 6	25% din salariul de baza
4	Spor de şantier	Personalul nelocalnic , muncitori,proiectanti care executa lucrari de amenajarea padurilor , cadastru forestier , corectarea torentilor , cartari stationale , drumuri forestiere.	Pentru lucrari ce se executa in zone cu altitudine peste 1000 metri, precum si lucrari desasurate in continua miscare care necesita deplasari sistematice  Pentru lucrari ce se executa in zone situate la altitudini sub 1000 metri, in aceleasi conditii de mai sus	10% din salariul de baza
5	Spor pentru munca suplimentară	Personalul care lucreaza peste programul normal de lucru, cu exceptia celui cu program de lucru flexibil .	In cazurile in care munca astfel prestata nu poate fi compensata cu timp liber corespun-zator. maximum 32 ore lucrate peste program-mul normal de lucru , in medie pe luna.	75% din salariul de baza pentru fiecare ora de munca lucrata suplimentar 100%ptr. fiecare ora de munca suplim.lucrată în zilele de repaos sau sarbatoare
6	Spor de vechime în muncă	Personalul incadrat in munca pe baza de contract de munca pe durata nedeterminata si determinata	Pentru vechime in munca si rezultatele obtinute,astfel:  ~ intre 3 - 5 ani ; ~ de la 5 - 10 ani ; ~ de la 10 - 15 ani ; ~ de la 15 - 20 ani ; ~ peste 20 ani ;	5%  10% 15% 20% 25%



0	1	2	3	4
7	Spor pentru izolarea familiei	Personalul silvic de teren, care locuiește efectiv cu familia în sediile de cantoane, districte, precum și păstrăvării care locuiesc efectiv cu familia în sediile păstrăvărilor, fazanierii care locuiesc, efectiv cu familia, în sediul fazaneriei.	Sediile să fie situate în afara localităților.	20% din salariul de baza aferent timpului efectiv lucrat
8	Spor pentru condiții periculoase	Artificieri, antrenor cai, conducător de curse cai, potcovar		20% din salariul de baza aferent timpului efectiv lucrat
9	Spor pentru titlul științific de doctor	Personalul cu titlu științific de doctor care își desfășoară activitatea în domeniul pentru care a primit acest titlu.	În condițiile negociate prin CIM	15% din salariul de baza
10	Spor pentru invenții și inovații	Personalul care posedă brevet de invenții sau inovații și îl pune la dispoziția unității pentru utilizare.		10% din salariul de baza
11	Spor pentru condiții de muncă în	Director departament Romsilva		25% din salariul de baza
		Directori din centrala Romsilva		25% din salariul de baza



	stress	Director, director tehnic, director comercial, director economic, director Administrația Parc Național/Natural, director al Muzeului Cinegetic al Carpaților Posada, alte funcții de conducere.	Se acordă , cu aprobarea directorului general al Romsilva	20% din salariul de baza
		Personal de specialitate silvica		10 lei
12	Spor de fidelitate	Personal de alta specialitate decât cea silvica (TESA si muncitori indirect productivi)	<p>Vechime, experiența profesionala în unități silvice, performanța și conduita la locul de muncă, responsabilitățile funcției îndeplinite și capacitatea de asumare a acestora :</p> <p>Între 0 – 10 ani vechime în unități silvice  Între 10 – 20 ani vechime în unități silvice  Între 20- 30 ani vechime în unități silvice  Peste 30 ani vechime în unități silvice</p>	<p>10%  20%  30 %  35%</p>
13	Spor pentru efectuarea controlului financiar preventiv	Personalul economic care efectuează control financiar preventiv		25% din salariul de baza
14	Spor risc	Personalul silvic așa cum este definit prin OUG nr. 59/2000 aprobată prin Legea nr. 427/2001.	pe baza Codului Silvic, în condițiile prevăzute prin bugetul de venituri și cheltuieli al Romsilva.	25% din salariul de baza
15	Spor de confidențialitate	Pentru toate categoriile de personal	Conform clauzelor din CIM	25% din salariul de baza
16	Spor de mobilitate	Personalul angajat care face deplasari in interesul serviciului, altele decât cele pentru care se acorda diurna	În condițiile negociate prin CIM	25% din salariul de baza



**NORMATIVUL CADRU**  
de acordare a echipamentului individual de protecție pentru meseriile din sectorul silvic

Nr. crt.	Meseria și factorii de risc	Echipament individual de protecție
0	<u>1</u>	<u>2</u>
1.	<b><u>Personalul de teren</u> (inginer, silvic / alta specialitate, tehnician silvic / altă specialitate, șef district silvic, brigadier, pădurar, șef formație exploatare, șef district drumuri, maistru silvic, maistru de exploatare, maistru vânătoare)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cădere de obiecte de la înălțime;</li> <li>- Intemperii</li> <li>- Deplasări pe suprafețe alunecoase</li> <li>- Lucru pe teren accidentat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cască de protecție și capișon</li> <li>- Scurtă impermeabilă cu glugă</li> <li>- Cizme de cauciuc</li> <li>- Vestă reflectorizantă</li> <li>- Mănuși de protecție</li> </ul>
2	<b><u>Muncitori silvicultori</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cădere de obiecte de la înălțime</li> <li>- Lucru la înălțime</li> <li>- Lucru pe teren accidentat</li> <li>- Lucru cu substanțe toxice</li> <li>- Temperatura aerului sub 0<sup>0</sup> C</li> <li>- Contact cu obiecte cu temp. sub 0<sup>0</sup> C</li> <li>- Deplasări pe suprafețe alunecoase</li> <li>- Intemperii</li> <li>- Contact cu corpuri agățătoare</li> <li>- Poziție de lucru în genunchi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cască de protecție și capișon</li> <li>- Ochelari de protecție</li> <li>- Centura de siguranță</li> <li>- Colțari și genunchiere</li> <li>- Mască protecție</li> <li>- Mănuși de protecție / palmare</li> <li>- Pantaloni vătuit</li> <li>- Căciula</li> <li>- Șubă scurtă/vesta vătuită</li> <li>- Cizme de cauciuc</li> <li>- Bocanci</li> <li>- Scurtă impermeabilă cu glugă</li> <li>- Salopetă doc</li> </ul>
3	<b><u>Muncitori în exploatare forestieră</u></b> <b><u>(fasonator manual, corhănit, conducător atelaj, sortator, despicător, stivuitor, încărcător / descărcător)</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cădere de obiecte de la înălțime</li> <li>- Lucru pe teren accidentat</li> <li>- Proiectare de corpuri</li> <li>- Manipulare sau transport de materiale grele la limita sarcinilor maxime admise</li> <li>- Contact cu obiecte cu temp. sub 0<sup>0</sup> C</li> <li>- Deplasări pe suprafețe alunecoase</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cască de protecție și capișon</li> <li>- Ochelari sau vizieră de protecție</li> <li>- Centură abdominală</li> <li>- Colțari</li> <li>- Mănuși de protecție / palmare</li> <li>- Pantaloni vătuit</li> <li>- Suba scurtă / Costum vătuit</li> <li>- Scurtă impermeabilă cu glugă</li> <li>- Căciulă</li> <li>- Încălțăminte de protecție (bocanci)</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contact cu corpuri agățătoare</li> <li>- Intemperii</li> <li>- Temperatura sub 0<sup>0</sup> C</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sau cizme cu bombeu metalic)</li> <li>- Costum (salopetă) doc</li> </ul>
4	<u>Fasonatori mecanici și motouneltiști</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cădere de obiecte de la înălțime</li> <li>- Lucru pe teren accidentat</li> <li>- Proiectare de corpuri</li> <li>- Manipulare sau transport de materiale grele la limita sarcinilor maxime admise</li> <li>- Contact cu obiecte cu temp. sub 0<sup>0</sup> C</li> <li>- Deplasări pe suprafețe alunecoase</li> <li>- Contact cu corpuri agățătoare</li> <li>- Intemperii</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cască de protecție și capișon</li> <li>- Ochelari sau vizieră de protecție</li> <li>- Centură abdominală</li> <li>- Colțari</li> <li>- Căști antifon</li> <li>- Costum tip fasonator mecanic</li> <li>- Mănuși de protecție / palmare</li> <li>- Pantaloni vătuit</li> <li>- Șubă scurtă / Costum vătuit</li> <li>- Scurtă impermeabilă cu glugă</li> <li>- Căciulă</li> <li>- Încălțăminte de protecție (bocanci sau cizme cu bombeu metalic)</li> <li>- Costum (salopetă) doc</li> </ul>
5	<u>Tractoristi, masinisti la masini pentru terasamente (ifronisti), motoristi la motoagregate si masini in silvicultura (tafisti), buldozeristi, autogrederisti, conducători autoplatforme forestiere și autobasculante, autoutilitare și autoturisme</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lucru pe teren accidentat</li> <li>- Pulberi netoxice în atmosferă</li> <li>- Intemperii</li> <li>- Deplasări pe suprafețe alunecoase</li> <li>- Temperatura sub 0<sup>0</sup> C</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Șubă scurtă /Costum vătuit</li> <li>- Căciulă</li> <li>- Vesta refectorizanta</li> <li>- Scurtă impermeabilă cu glugă</li> <li>- Combinezon de protecție</li> <li>- Mănuși de protecție</li> <li>- Incaltaminte de protectie (bocanci sau cizme)</li> </ul>
6	<u>Muncitori pentru întrețineri drumuri și căi ferate forestiere</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lucru pe teren accidentat</li> <li>- Pulberi netoxice în atmosferă</li> <li>- Intemperii</li> <li>-Deplasări pe suprafețe alunecoase, umede, înclinate</li> <li>- Contact cu obiecte cu temp. sub 0<sup>0</sup>C</li> <li>- Temperatura aerului sub 0<sup>0</sup> C.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Șubă scurtă</li> <li>- Pantaloni vătuit /Costum vătuit</li> <li>- Căciulă</li> <li>- Cizme de cauciuc</li> <li>- Încălțăminte de protecție (bocanci sau cizme cu bombeu metalic)</li> <li>- Cască de protecție și capișon</li> <li>- Paslari</li> <li>- Scurtă impermeabilă cu glugă</li> <li>- Mănuși protecție</li> <li>- Vesta avertizoare</li> <li>- Centura de siguranta</li> <li>- Salopeta doc</li> </ul>
7	<u>Lăcătuși mecanici (reparații și întrețineri)</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organe de mașini în mișcare</li> <li>- Proiectare de corpuri sau particule</li> <li>- Manipulare de obiecte tăioase, abrazive</li> <li>- Intemperii</li> <li>- Contact cu obiecte cu temp. sub 0<sup>0</sup>C</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Vesta vatuita</li> <li>- Pantaloni vatuit</li> <li>- Căciulă</li> <li>- Incaltaminte de protectie</li> <li>- Ochelari de protecție</li> <li>- Manusi de protectie</li> <li>- Salopeta(costum) doc</li> </ul>



8	<u>Strungari – fierari</u> - Organe de mașini în mișcare - Proiectare de corpuri sau particule - Manipulare de obiecte tăioase, abrazive - Lucru în spații neîncălzite	- Ochelari de protecție - Șorț cauciuc protecție - Mănuși de protecție - Combinezon de protecție - Incaltaminte de protecție
9	<u>Sudori (electric, autogen)</u> - Curent electric/ arc electric - Proiectare de corpuri sau particule - Contact cu flacără deschisă sau particule incandescente - Intemperii - Contact cu obiecte cu temperaturi ridicate, arsuri termice - Contact cu obiecte cu temper. sub 0°C - Temperatura aerului sub 0°C	- Mască sudor - Șorț protecție - Mănuși sudor - Încălțăminte de protecție electroizolantă - Combinezon de protecție - Jambiere de protecție - Costum vătuit - Căciulă - Șapcă
10	<u>Electricieni</u> - Electrocutare - Lucru la înălțime - Intemperii - Contact cu obiecte cu temperat. scăzute - Temperatura aerului, sub 0°C	- Centura de siguranță - Încălțăminte electroizolantă - Scurtă impermeabilă cu glugă - Mănuși electroizolante - Combinezon de protecție - Șubă scurtă
11	<u>Gateriști, circulariști, tâmpiari</u> - Organe de mașini în mișcare - Proiectare de corpuri sau particule - Manipulare de obiecte tăioase, înțepătoare, abrazive - Manipulare de materiale grele la limita sarcinilor admise - Degajare de pulberi - Lucru în spații neîncălzite cu temperaturi sub 10°C sau în exterior, cu temperatură sub 0°C - Zgomot peste limita admisă	- Cască de protecție și capişon - Ochelari sau vizieră de protecție - Căști antifon - Șorț de protecție - Burtieră - Salopetă - Mănuși de protecție - Șubă scurtă / Costum vătuit - Încălțăminte de protecție (bocanci sau cisme cu bombeu)
12	<u>Împletitori rachita, fochiști cazane pentru fierț rachita, cojitori rachita</u> - Manipulare de obiecte alunecoase - Manipulare sau transport de materiale în limita sarcinii maxime admise - Lucru în spații cu temp. sub 10°C - Pulberi netoxice în atmosferă - Deplasări pe suprafețe alunecoase	- Incaltaminte de protecție - Bonetă sau basma - Combinezon protecție - Șorț de protecție - Manusi de protecție - Salopeta/ halat doc
13	<u>Lăcuitori cosuri, muncitori (tratamente cu substanțe toxice și inflamabile)</u> - Lucru în exterior sau în spații cu temperaturi sub 10°C - Lucru cu substanțe explozive - Lucru cu substanțe inflamabile - Lucru cu substanțe toxice - Deplasare pe suprafețe alunecoase	- Incaltaminte de protecție - Bonetă sau basma - Mască de protecție - Ochelari de protecție - Șorț de protecție - Lenjerie de corp din fibre naturale - Mănuși de protecție - Salopeta / halat doc





14	<u>Preparatori pulpe și sucuri din fructe, sortatori fructe și ciuperci</u> - Lucru în spații neîncălzite sau în exterior, cu temperaturi sub 10 <sup>0</sup> C - Pulberi netoxice în atmosferă - Deplasări pe suprafețe alunecoase	- Bonetă sau basma - Șorț de protecție - Salopetă sau combinezon doc - Mănuși de protecție - Cizme cauciuc
15	<u>Păstrăvari, muncitori în pastrarii</u> - Temperatura aerului, sub 0 <sup>0</sup> C - Deplasări pe suprafețe umede – alunecoase - Lucru în mediu acvatic - Intemperii - Manipulare substante de uz fitosanitar	- Șorț protecție - Centură salvare - Cizme de protecție cu șold - Căciulă - Șubă scurtă - Scurtă impermeabilă cu glugă - Combinezon/Salopetă doc - Mănuși de protecție
16	<u>Fazanieri, muncitori în fazanerii</u> - Lucru în exterior sau în spații neîncălzite, cu temperaturi sub 10 <sup>0</sup> C - Pulberi netoxice în atmosferă - Deplasări pe suprafețe cu sol umed și alunecos - Intemperii - Manipulare substante de uz fitosanitar	- Mănuși de protecție - Cizme cauciuc - Căciulă - Șubă lungă (paznici) - Scurtă impermeabilă cu glugă - Masca de protecție - Boneta/ basma/ sapca - Salopeta/ halat doc
17	<u>Apicultori</u> - Lucru cu albine - Deplasări pe suprafețe alunecoase - Intemperii - Lucru în spații neîncălzite sau în exterior	- Pălărie apicultor - Mănuși de protecție - Scurtă impermeabilă cu glugă - Masca apicola - Salopeta/ halat doc - Cizme cauciuc
18	<u>Lucrători comerciali, manipulanți</u> - Cădere de la înălțime - Intemperii - Manipulare sau transport manual de materiale - Lucru în spații neîncălzite sau afară	- Scurtă impermeabilă cu glugă - Mănuși de protecție - Șubă scurtă / pantaloni vătuiți - Încălțăminte de protecție - Salopetă / halat doc
19	<u>Marinari</u> - Intemperii - Manipulare sau transport manual de materiale - Deplasări pe suprafețe alunecoase - Lucru în spații neîncălzite sau afară - Mediu acvatic	- Scurtă impermeabilă cu glugă - Mănuși de protecție - Vestă de salvare - Șubă scurtă / pantaloni vătuiți - Încălțăminte de protecție



20	<b>Jokei, călăreți, conducători și secunzi de atelaje, îngrijitori animale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cădere de la înălțime</li> <li>- Intemperii</li> <li>- Manipulare sau transport manual de materiale</li> <li>- Deplasări pe suprafețe cu sol alunecos</li> <li>- Lucru în spații neîncălzite sau afară</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Scurtă impermeabilă cu glugă</li> <li>- Mănuși de protecție</li> <li>- Șubă scurtă / pantaloni vătuiți</li> <li>- Încălțăminte de protecție (bocanci sau cisme cu bombou metalic)</li> <li>- Salopetă / halat doc</li> <li>- Tocă și vestă de protecție</li> <li>- Jampiere</li> </ul>
21	Alte categorii de personal angajat	După caz, conform Normativului cadru, în funcție de factorii de risc identificați.

**NOTA:**

1. Prezentul normativ stabilește cadrul general de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție. În baza lui se vor întocmi pentru fiecare loc de muncă liste interne de dotare cu echipamentul adecvat executării sarcinilor de muncă în condiții de securitate.

2. Lista internă întocmită de către angajator va fi analizată în comitetul de securitate și sănătate în muncă, discutată cu reprezentanții sindicatului și în final aprobată de către comitetul director al direcției.

3. Personalul lucrător din categoria muncitori indirect productivi care lucrează în centrala regiei, direcțiilor și ocoalelor, precum și șoferii de pe vehiculele pentru transport persoane, beneficiază de uniforma de servicii, conform celor prevăzute la Anexa nr. 6b (personal altul decât silvic)

4. La stabilirea echipamentului individual de protecție se vor respecta prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1.048 din 9 august 2006, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă și cele ale Hotărârii Guvernului nr. 115/2004 privind stabilirea cerințelor esențiale de securitate ale echipamentelor individuale de protecție și a condițiilor pentru introducerea lor pe piață, cu modificările ulterioare.

5. Duratele minime de folosire a echipamentului individual de protecție se vor stabili în funcție de frecvența expunerii la risc și de caracteristicile fiecărui loc de muncă, precum și în funcție de calitatea și performanțele echipamentului. La stabilirea duratei de folosire se vor avea în vedere de asemenea, recomandările din certificatul de garanție al produsului precum și obligativitatea înlocuirii echipamentului individual de protecție deteriorat, uzat, care nu mai îndeplinește rolul de protecție.

6. Duratele minime de folosire a echipamentului individual de protecție se vor aproba în comitetul director al direcției.



## MATERIALE IGIENICO-SANITARE

Cate- goria	Caracteristica sanitară, a locului de muncă	Sortimente de materiale igienico- sanitare	Cantitate, unitate de măsură periodicitate
I	<b>Procese de muncă ce se desfășoară în condiții de contact cu praf, dar fără degajare de substanțe chimice, fără contact cu uleiuri sau produse iritante asupra pielii (ateliere prelucrare lemn, cojirea răchitei)</b>		
	a) care produc murdărirea mâinilor	Săpun	100-250g/om/lună
		Perie de unghii	1 buc/om/an
	b) care produc murdărirea mâinilor și a corpului	Săpun	200-300g/om/lună
II		Perie de unghii	1 buc/om/an
	<b>Procese de muncă ce se desfășoară în condiții de degajare de praf, fără alte substanțe chimice, uleiuri sau produse iritante asupra pielii (ateliere prelucrare lemn, fabrici hrană granulată)</b>		
	a) cu degajare medie de praf	Săpun	200-400g/om/lună
		Perie de unghii	1 buc/om/an
	b) cu degajare mare de praf	Săpun	400-700g/om/lună
		Perie de unghii	1 buc/om/an
	c) degajare și contaminare excesivă de praf	Săpun	400-500g/om/lună
III		Perie de unghii	1-2 buc/om/an
		Perie de dinți	1-2 buc/om/an
		Pastă de dinți	60g/om/lună
	<b>Procese de muncă ce au loc în condiții de contact direct cu unele substanțe iritante asupra pielii (combateri chimice, laborator soluri, drumuri, centru fructe)</b>		
	a) contact cutanat permanent cu acizi reactivi sau materii corosive	Săpun	300-600g/om/lună
		Preparate pentru protecția pielii	100g/om/săptămână
		Perie de dinți	1 buc/om/an
		Pastă de dinți	60g/om/lună
	b) contact cu produse de distilare a huilei, pretrolului și șiturilor bituminoase (smoală, asfalt, ulei și derivate antracene, gudron, parafină, combinații azoaminice) și alte substanțe, iritante cutanate (coloranți, crom, uleiuri minerale etc.)	Săpun	300-700g/om/lună
		Perie de unghii	1-2 buc/om/an
IV		Preparate pentru protecția pielii	100g/om/săptămână
		Perie de dinți	2 buc/om/an
		Pastă de dinți	60g/om/lună
	<b>Procese de muncă ce au loc în condiții de contact direct cu unele substanțe toxice (restituție)</b>		
V	- contact cu substanțe toxice care nu au acțiune iritantă cutanată, dar pot pătrunde în organism prin piele	Săpun	300-600g/om/lună
		Perie de unghii	1 buc/om/lună
		Perie de dinți	1-2 buc/om/an
		Pastă de dinți	60g/om/lună
VI	<b>Manipularea și prelucrarea materiilor infectate</b>		
		Săpun	300-600g/om/lună
I - VI		Perie de unghii	1 buc/om/an
	<b>Procese de producție care necesită un regim sanitar special</b>		
VI	- legate de fabricarea și manipularea produselor alimentare;	Săpun	200-400g/om/lună
	- legate de producția materialelor sterile (centre de fructe, laboratoare și prelucrarea ciupercilor)	Perie de unghii	1 buc/om/an
I - VI	<b>Mijloace de uscare</b>		
		Cu aer cald	0
		Prosop	1 buc/om/trim
I - VI		Lavetă	1 buc/om/trim

NOTĂ: Sortimentele, cantitățile și periodicitatea, indicate în anexă au caracter orientativ. Ele se vor definitiva în Contractul individual de muncă, la recomandarea medicului de medicina muncii, pe baza caracteristicilor locurilor de muncă.



## ALIMENTAȚIA DE PROTECȚIE

Nr. crt.	Criteriul de acordare/ Tipul alimentelor si variante de acordare	Cantitatea/ angajat/ schimb
1.	Personal expus la metale toxice (plumb, mercur, pulberi agresive)	1000gr.
	Lapte dulce sau derivate	
2.	Personal expus la gaze iritante pulmonar (secție de lăcuire)	1000gr.
	Lapte dulce sau derivate	
3.	Personal expus la microclimat cald, cu temperatura peste 30° C	2 litri
	Apă plată sau carbogazoasă	

**NOTA:**

1. La acțiuni de dezăpezire sau pentru înlăturarea urmărilor evenimentelor, accidentelor sau incidentelor și la locurile de muncă, atunci când temperatura aerului este sub 5°C, se va asigura ceai fierbinte în cantități de 0,5 – 1 litru/persoană/schimb.
2. Alimentele și cantitățile indicate în Anexa nr. 7, au caracter orientativ. Definitivarea alimentației de protecție, stabilirea categoriilor de angajați care pot beneficia de aceasta, se va face în baza recomandărilor medicului de medicina muncii.



**UNIFORMA**  
pentru personalul Romsilva, altul decât cel silvic

Nr. crt.	Categorii de personal/Specificație	Durata normală de folosire
<b>A. BĂRBAȚI</b>		
1	<b>Uniforma de primăvară – vară - toamnă, compusă din:</b> - una haină; - una pereche de pantaloni cu croială dreaptă; - una bluză cu mânecă scurtă.	36 luni
2	<b>Uniformă de iarnă, compusă din:</b> - un sacou; - una pereche de pantaloni cu croială dreaptă.	48 luni
<b>B. FEMEI</b>		
3	<b>Uniformă de primăvară – vară - toamnă, compusă din:</b> - una haină; - una fustă; - una bluză cu mânecă scurtă.	36 luni
4	<b>Uniformă de iarnă, compusă din:</b> - un sacou; - una fustă; - una pereche pantaloni cu croială dreaptă.	48 luni
<b>C. BĂRBAȚI ȘI FEMEI</b>		
5	- una scurtă de iarnă;	60 luni
6	- una manta ploaie;	60 luni
7	- una pereche bocanci sau cizme scurte;	36 luni
8	- una pereche pantofi de vară;	24 luni
9	- una pereche pantofi de primăvară-toamnă;	24 luni
10	- una pereche cizme de cauciuc;	60 luni
11	- una căciulă;	48 luni
12	- una pălărie tip "Vânătoresc";	36 luni
13	- 5 perechi șosete de vară sau ciorapi femei;	12 luni
14	- 5 perechi șosete de iarnă sau ciorapi femei;	12 luni
15	- 5 cămăși;	24 luni
16	- una cravată;	24 luni
17	- una curea pentru pantaloni;	48 luni
18	- una geantă serviciu;	60 luni
19	- un fular lână;	48 luni
20	- trei seturi sigle;	48 luni
21	- un set nasturi.	60 luni



## CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat sub nr. \_\_\_\_/\_\_\_\_ în registrul general de  
evidență a salariaților, înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă sub  
nr. \_\_\_\_/\_\_\_\_

### A. Părțile contractului

**Angajator – persoană juridică / fizică** \_\_\_\_\_ cu  
sediul / domiciliul în \_\_\_\_\_, înregistrată la registrul comerțului  
/ autoritățile administrației publice din \_\_\_\_\_, sub nr.  
\_\_\_\_\_, cod fiscal \_\_\_\_\_, telefon \_\_\_\_\_,  
reprezentată legal prin \_\_\_\_\_, în calitate de \_\_\_\_\_

și

**salariatul / salariața – Domnul / Doamna** \_\_\_\_\_, domiciliat  
/ domiciliată în localitatea \_\_\_\_\_ str. \_\_\_\_\_, nr. \_\_\_\_\_,  
județul \_\_\_\_\_ posesor / posesoare al / a buletinului / cărții de  
identitate / pașaportului seria \_\_\_\_ nr. \_\_\_\_\_, eliberat / eliberată de  
\_\_\_\_\_ la data de \_\_\_\_\_, CNP \_\_\_\_\_,  
autorizație de muncă / permis de ședere în scop de muncă seria \_\_\_\_ nr.  
\_\_\_\_\_ din data \_\_\_\_\_,

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

**B. Obiectul contractului** \_\_\_\_\_

**C. Durata contractului**

a) nedeterminată, salariatul / salariața \_\_\_\_\_ urmând să  
înceapă activitatea la data de \_\_\_\_\_;

b) determinată, de \_\_\_\_\_ luni, pe perioada cuprinsă între data de  
\_\_\_\_\_ și data de \_\_\_\_\_, pe perioada suspendării contractului  
individual de muncă al titularului de post.

**D. Locul de munca**





1. Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.) \_\_\_\_\_ din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului \_\_\_\_\_;
2. În lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfășura activitatea astfel:  
\_\_\_\_\_

### **E. Felul muncii**

Funcția / meseria \_\_\_\_\_ conform Clasificării ocupațiilor din România.

### **F. Atribuțiile postului**

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

F1. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### **G. Condiții de muncă**

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

### **H. Durata muncii**

1. O norma întreagă, durata timpului de lucru fiind de \_\_\_\_\_ ore/zi, \_\_\_\_\_ ore/săptămână.
  - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: \_\_\_\_\_ (ore zi/ore noapte/inegal);
  - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
2. O fracțiune de normă de \_\_\_\_\_ ore/zi, ore/săptămână \_\_\_\_\_.
  - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: \_\_\_\_\_ (ore zi/ore noapte).
  - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
  - c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

### **I. Concediul**



Durata concediului anual de odihna este de \_\_\_\_ zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (norma întreaga, fracțiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de \_\_\_\_.

### **J. Salarizare**

1. Salariul de baza lunar brut \_\_\_\_ lei.
2. Alte elemente constitutive:
  - a) sporuri \_\_\_\_\_;
  - b) indemnizații \_\_\_\_\_;
  - b1) prestații suplimentare în bani \_\_\_\_\_;
  - b2) modalitatea prestațiilor suplimentare în natura \_\_\_\_\_;
  - c) alte adaosuri \_\_\_\_\_;
3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii republicat.
4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt: \_\_\_\_\_.

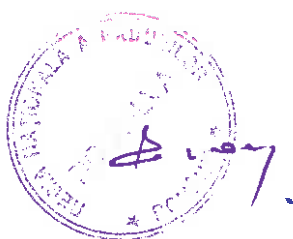
### **K. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă:**

- a) echipament individual de protecție \_\_\_\_\_;
- b) echipament individual de lucru \_\_\_\_\_;
- c) materiale igienico-sanitare \_\_\_\_\_;
- d) alimentație de protecție \_\_\_\_\_;
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă \_\_\_\_\_.

### **L. Alte clauze:**

- a) perioada de proba este de \_\_\_\_\_ zile calendaristice;
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de \_\_\_\_ zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii republicat sau contractului colectiv de munca;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de \_\_\_\_ zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat sau contractului colectiv de munca aplicabil;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-si desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, se vor regăsi și în contractul individual de munca;
- e) alte clauze.

### **M. Drepturi și obligații generale ale părților**



1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la acces la formare profesională.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de munca sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fisei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu;

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- d) să stabilească obiectivele de performanță individuale ale salariatului;

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- a1) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;



e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;

## N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de munca se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și ale contractului colectiv de munca aplicabil încheiat la nivelul angajatorului / grupului de angajatori / ramurii / național înregistrat sub nr. \_\_\_\_/\_\_\_\_ la Inspectoratul Teritorial de Muncă al județului / municipiului \_\_\_\_ / Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

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

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

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

Angajator

Salariat  
Semnătura \_\_\_\_\_

Reprezentant legal

Data \_\_\_\_\_

Pe data de \_\_\_\_\_, prezentul contract încetează în temeiul art. \_\_\_\_\_ din Legea nr. 53/2003, republicată, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator



ACT ADIȚIONAL LA CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat sub nr. \_\_\_\_/\_\_\_\_ în registrul general de evidență a  
salariaților, înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă sub nr. \_\_\_\_/\_\_\_\_

1. Domnul/Doamna \_\_\_\_\_, încadrat/încadrată în funcția  
(meseria) de \_\_\_\_\_ va ocupa/trece/promova în funcția (meseria) de (\*)  
\_\_\_\_\_ la (unitatea) \_\_\_\_\_, cu \_\_\_\_\_, pe o perioadă de  
\_\_\_\_\_, până la data de \_\_\_\_\_/până la organizarea și susținerea concursului  
pentru ocuparea acestei funcții, i se stabilesc următoarele drepturi salariale:

- salariul de bază (negociat) de \_\_\_\_\_ lei, corespunzător clasei de salarizare \_\_\_\_\_;
- indemnizația de conducere \_\_\_\_\_ %;
- spor de vechime \_\_\_\_\_ %;
- alte sporuri: \_\_\_\_\_
- Spor pentru titlu științific de doctor \_\_\_\_\_ %,
- Spor de fidelitate \_\_\_\_\_ lei sau \_\_\_\_\_ %,
- Gradul profesional de : \_\_\_\_\_
- Indemnizație pentru gradul profesional \_\_\_\_\_ lei.
- Durata concediului anual de odihnă este de \_\_\_\_\_ zile lucrătoare, în raport cu durata  
muncii (norma întreaga, fracțiune de normă) și vechimea în muncă.

2. Prezentul act adițional la contract se încheie între (unitatea) \_\_\_\_\_,  
reprezentată de \_\_\_\_\_ și salariat, și intră în vigoare începând cu data de \_\_\_\_\_.

3. Salariatul declară sub semnătură că îi sunt cunoscute sistemul, formele și nivelul de  
salarizare de la care începe negocierea și că este de acord cu nivelul de salarizare consemnat în  
prezentul act adițional.

4. Prezentul act adițional la contractul individual de munca se completează în baza prevederilor  
dispozițiilor Legii nr.53/2003 republicată și ale contractului colectiv de munca aplicabil încheiat la  
nivelul angajatorului, înregistrat sub nr. \_\_\_\_/\_\_\_\_ la Inspectoratul Teritorial de  
Muncă al Municipiului București.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de  
munca impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale.

Prezentul act adițional la contractul individual de munca s-a încheiat în doua exemplare, câte  
unul pentru fiecare parte (unul se păstrează la unitate, iar celălalt revine salariatului).

LOCALITATEA \_\_\_\_\_

Conducătorul unității  
conform competențelor

Numele și prenumele: \_\_\_\_\_

Angajator,

Salariat,

Semnătura \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(\*) La negocierile individuale cu ocazia încheierii unui alt Act adițional la Contractul individual  
de muncă, se bazează.



**METODOLOGIE****privind încadrarea în muncă și promovarea în funcții a salariaților din aparatul central al Regiei Naționale a Pădurilor – Romsilva, din unitățile și subunitățile acesteia**

1. Încadrarea în muncă și promovarea în funcții a salariaților din aparatul central al Regiei Naționale a Pădurilor - Romsilva, din unitățile din structura sa, precum și din cadrul subunităților acestora se face potrivit principiilor competiției deschise, transparenței, competenței profesionale, prin verificarea cunoștințelor și aptitudinilor profesionale.

2. Modalitățile prin care se poate realiza verificarea prevăzută la punctul 1 sunt, după caz: concursul sau examenul. Concursul și examenul sunt modalități complexe de verificare a cunoștințelor și aptitudinilor profesionale și cuprind, ca etape componente, interviul, proba practică, proba scrisă. Examenul este o metodă de verificare aplicată în vederea ocupării unui post vacant, la care nu s-a prezentat decât un singur candidat. Modalitatea de verificare a cunoștințelor și aptitudinilor profesionale, pentru fiecare situație, se hotărăște de către Directorul General al Romsilva, respectiv de către directorul unității unde se află postul vacant.

3. Posturile vacante din cadrul subunităților, al unităților și al aparatului central al regiei se ocupă prin organizarea uneia din modalitățile de verificare a competenței profesionale prevăzute la punctul 2, în prima etapă pentru situațiile care se încadrează la categoria „promovare”, oferind această posibilitate personalului angajat deja în cadrul Romsilva, care este interesat și îndeplinește condițiile pentru promovare pe un alt post. În acest caz obligația de a anunța posturile vacante, condițiile de participare, modalitatea stabilită pentru verificarea competențelor profesionale și data la care se organizează aceasta, se limitează la afișarea anunțului la sediile unităților și subunităților.

4. Posturile rămase vacante după parcurgerea etapei prevăzută la punctul 3, modalitatea de verificare, condițiile de participare, locul și data stabilite pentru verificarea competenței profesionale se anunță prin publicare în presa locală sau centrală, după caz, prin afișare la loc vizibil la intrarea în unitatea unde se găsește postul vacant și la subunitățile acesteia, precum și prin publicare pe site-ul Romsilva, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea datei stabilită pentru verificare.

5. În cazul unităților și subunităților din structura Regiei Naționale a Pădurilor - Romsilva, verificarea condițiilor de participare și a competenței profesionale a candidaților înscriși pentru ocuparea posturilor vacante se face de către o comisie numită de conducătorul unității unde se află acestea. Din comisie fac parte, obligatoriu, șeful compartimentului în care urmează să se facă angajarea, conducătorul ierarhic al compartimentului sau un alt salariat cu funcție de conducere de la nivelul unității, liderul de sindicat și 1 sau 2 specialiști în domeniu. În cazul în care posturile vacante sunt funcții de conducere din comisie face parte și un specialist din aparatul central al Regiei Naționale a Pădurilor - Romsilva. Comisia este condusă de un președinte, numit prin decizie de conducătorul unității, dintre membrii acesteia, și funcționează regulamentar în prezenta a cel puțin jumătate plus unu din membrii săi. Conducătorul unității va numi și un secretar al comisiei, care va răspunde de organizarea și desfășurarea conformă a modalității de verificare a





competențelor profesionale, de respectarea de către fiecare candidat a condițiilor de participare. Secretarul nu face parte din comisie.

6. Prevederile de la punctul 5. se aplică, corespunzător, și pentru ocuparea posturilor vacante din centrala Romsilva .

7. Condițiile minime de studii și grad profesional pentru ocuparea posturilor de specialitate silvică, respectiv de studii și vechime pentru ocuparea posturilor de altă specialitate sunt stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă al regiei, în vigoare. Condiția minimă de grad profesional se verifică, astfel:

- pentru candidații încadrați deja pe grade profesionale, dacă au gradul profesional minim cerut de post la momentul înscrierii la concurs/examen.
- pentru candidații neîncadrați la acel moment pe un grad profesional, dacă îndeplinesc, potrivit legii, condiții pentru acordarea cel puțin a gradului profesional minim cerut de post în cazul reușitei la concurs/examen.

8.. Documentele care vor fi solicitate pentru înscriere sunt:

- a. cerere prin care solicită aprobarea conducătorului unității pentru participarea la verificarea organizată pentru ocuparea postului vacant anunțat;
- b. curriculum vitae;
- c. diploma ce atestă studiile prevăzute la condițiile de participare (original și copie);
- d. adeverință privind vechimea în muncă;
- e. certificat de cazier judiciar;
- f. buletin (carte) de identitate (original și copie);
- g. adeverință medicală, eliberată de medicul de familie care să ateste starea de sănătate, respectiv că este apt pentru angajare;
- h. recomandare de la ultimul loc de muncă din care să rezulte profilul profesional și moral. (absolvenții care se încadrează prima dată vor prezenta recomandare de la unitatea de învățământ absolvită)

9. După verificarea condițiilor de participare, candidații care întrunesc condițiile, vor susține concursul sau examenul, după caz.

10. Subiectele pentru proba scrisă se stabilesc pe baza tematicii și bibliografiei de concurs, astfel încât să reflecte nivelul de cunoaștere, capacitatea de analiză și sinteză a candidaților, în concordanță cu nivelul și specificul postului pentru care se organizează concursul. Subiectele sunt stabilite în concordanță cu tematica generală sau specifică unei categorii de posturi, aprobată de conducere, care se comunică odată cu bibliografia sau se pot stabili seturi de subiecte înainte de ora prevăzută pentru proba scrisă de către comisia de examinare. Seturile de subiecte se semnează de către toți membrii comisiei de examinare și se închid în plicuri sigilate purtând ștampila unității. Durata probei scrise se stabilește de comisia de examinare în funcție de gradul de dificultate și complexitate al subiectelor, dar nu poate depăși 3 ore. La ora stabilită pentru începerea probei scrise se vor prezenta candidaților bilete de concurs sau seturi de subiecte și vor fi invitați să extragă un set. Lucrările scrise vor fi redactate, sub sancțiunea anulării, numai pe seturile de hârtie asigurate de unitatea ce organizează concursul, purtând ștampila acesteia, pe fiecare filă.

11. După susținerea probei scrise, în termenul stabilit de comisie se va susține interviul. Fiecare membru al comisiei poate adresa întrebări candidaților.

12. În situația în care se organizează concurs, pentru interviu și proba scrisă se acordă note de la 1 la 10 de către fiecare membru al comisiei de examinare. Pentru a fi declarați admiși, candidații trebuie să obțină ca medie a celor două probe cel puțin nota 7. La medii egale obținute, comisia stabilește candidatul reușit în raport cu datele personale cuprinse în recomandări sau cele referitoare la nivelul studiilor de bază sau suplimentare. În cazul în care toți candidații obțin note sub nota minimă stabilită de către comisia de examinare, postul va fi reprogramat la concurs.



13. Interviu, ca metodă de verificare a aptitudinilor profesionale, se poate folosi independent sau ca parte componentă a verificării. Condițiile de desfășurare a interviului se stabilesc de către unitatea unde se află postul vacant cu respectarea prevederilor art. 29 din Codul Muncii, referitoare la faptul că informațiile cerute de angajator nu pot avea alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul și aptitudinile profesionale.

14. Proba practică se poate folosi ca modalitate de verificare a aptitudinilor profesionale la încadrarea muncitorilor calificați și a personalului pentru posturi de deservire, pază sau altele similare.

15. Perioada de probă reprezintă o modalitate utilă de verificare a aptitudinilor profesionale și a comportamentului ca salariat, constând într-un interval de timp conform prevederilor legale în vigoare, în care angajatul prestează munca și primește salariul, dar se află sub supravegherea angajatorului, iar contractul individual de muncă poate înceta, printr-o notificare scrisă, la inițiativa oricăreia dintre părți fie pe parcursul, fie la sfârșitul perioadei de probă. În astfel de situații nu este necesară acordarea unui termen de preaviz, iar angajatorul nu are nici una din obligațiile prevăzute de lege în situațiile de concediere.

16. Dacă persoanele angajate în urma promovării concursului/examenului se află la debutul în profesie, acestea pot fi supuse unei perioade de probă de până la 6 luni. Conducerea unității are obligația ca pe durata perioadei de probă să asigure acestor persoane condiții pentru perfecționarea profesională și integrarea în muncă, în vederea definitivării pe post. Dacă la sfârșitul perioadei de probă persoana angajată se dovedește corespunzătoare, aceasta se va definitiva pe post, angajarea considerându-se definitivă de la începutul perioadei de probă. Dacă pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă se apreciază că persoana angajată nu corespunde sub raport profesional sau comportamental, contractul individual de muncă poate înceta numai printr-o notificare scrisă.

17. Rezultatul verificării se consemnează într-un proces verbal semnat de membrii comisiei de examinare prezenti. Pe baza notelor obținute, comisia de examinare stabilește ordinea reușitei la concurs.

18. Lista candidaților admiși se validează de către conducătorul unității și se afișează. În termen de trei zile de la afișare se pot face eventualele contestații. Contestațiile se analizează și se soluționează de conducătorul unității sau de o comisie numită de acesta, formată din trei persoane, altele decât cele din comisia de examinare, iar concluziile se comunică contestatarului în termen de cinci zile.

19. După confirmarea rezultatelor obținute la verificare, acestea se afișează la sediile unităților și subunităților și se comunică către toți candidații. Candidații cărora li s-a aprobat angajarea sunt obligați să se prezinte la post în termen de maxim 15 zile de la data luării la cunoștință. În cazul neprezentării la post în termenul stabilit, postul este declarat vacant, urmând a se comunica următoarei persoane declarată reușită la concurs, posibilitatea de a se angaja pe postul respectiv.

20. Prezenta anexă se completează cu:

- procedura de ocupare a posturilor vacante de la nivelul unităților teritoriale din structura RNP Romsilva și din centrala regiei
- procedura de numire și funcționare a comisiei pentru verificarea îndeplinirii condițiilor de participare și a competenței profesionale a candidaților înscriși la concursul/\*examenul pentru ocuparea posturilor vacante din cadrul RNP-Romsilva aprobate de conducerea regiei.



## DECLARAȚIE

Subsemnatul(a) \_\_\_\_\_ angajat

al Regiei Naționale a Pădurilor – Romsilva, în baza contractului individual de muncă încheiat cu

\_\_\_\_\_ și înregistrat sub nr. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_, cunoscând sancțiunile prevăzute de art. 326 din

Codul penal privind falsul în declarații, declar pe proprie răspundere, că nu mă aflu în una din

situațiile de incompatibilitate prevăzute de art. 35 al Contractului Colectiv de Muncă în vigoare.

Data:

Semnătura,



Regia Națională a Pădurilor

Federația Sindicatelor din Silvicultură

ROMSILVA

SILVA

## PROTOCOL

încheiat între

**Regia Națională a Pădurilor - ROMSILVA**, reprezentată prin domnul dr. ing. Adam Crăciunescu – **director general**, pe de o parte, și

**Federația Sindicatelor „SILVA”**, reprezentată prin domnul ing. Marian Stoicescu – **lider**, pe de alta parte, în baza prevederilor Legii 62/2011, art 22 alin (2) și a Contractului Colectiv de Muncă, art 22 lit (d) .

Regia Națională a Pădurilor - Romsilva asigură Federației Sindicatelor din Silvicultură „SILVA” un spațiu adecvat cu utilitățile necesare desfășurării activității sindicale (energie electrică, energie termică, gaze naturale, salubritate, apă, canalizare, telefon, fax, internet, etc.).

Regia Națională a Pădurilor

Federația Sindicatelor din Silvicultură

ROMSILVA

SILVA

Director General

LIDER

Dr. ing. Adam Craciunescu

Ing. Marian Stoicescu

