

S.C. IASI INDUSTRIAL PARK S.R.L.

Sediul: Iasi, Bld. Stefan cel Mare si Sfant 69, cam. 121

Cod unic de înregistrare: 32977543

ADUNAREA GENERALĂ ORDINARĂ A ASOCIAȚILOR

HOTĂRÂREA nr5/10.08.2018.....

privind aprobarea Regulamentului – cadru de Organizare și Funcționare și a Regulamentului - cadru Intern ale S.C. IASI INDUSTRIAL PARK S.R.L.

Adunarea Generală ordinară a asociaților S.C. IAȘI INDUSTRIAL PARK S.R.L., întrunită în data de 10.08.2018 la sediul Consiliului Județean Iași, conform prevederilor Actului Constitutiv, Statutului și a Legii nr.31/1990 *privind societățile comerciale*, modificată și completată legal constituită, în prezența asociaților reprezentând 100 % din capitalul social;

Având în vedere:

- a) Procesul-verbal al ședinței din data de 10.08.2018;
- b) Legea nr 31/1990 privind societățile comerciale, modificată și completată;
- c) Legea nr. 186/2013 *privind constituirea și funcționarea parcurilor industriale*;
- d) Actul constitutiv al S.C. IASI INDUSTRIAL PARK S.R.L.;

În baza prerogativelor oferite de art. 11 -13 din Actul constitutiv al S.C. IASI INDUSTRIAL PARK S.R.L.,

HOTĂRĂȘTE :

Art.1.

Se aprobă Regulamentul – cadru de Organizare și Funcționare al S.C. IAȘI INDUSTRIAL PARK S.R.L, în forma prezentată de către Administrator, sub rezerva că acesta va putea fi modificat/actualizat ori de câte ori va fi necesar, în funcție de strategia de dezvoltare a parcului industrial, conform Anexei nr. 1 la prezenta.

Art.2.

Se aprobă Regulamentul – cadru Intern al S.C. IAȘI INDUSTRIAL PARK S.R.L, în forma prezentată de către Administrator, sub rezerva că acesta va putea fi modificat/actualizat ori de câte ori va fi necesar, în funcție de strategia de dezvoltare a parcului industrial, conform Anexei nr. 2 la prezenta.

Art. 3. Strategia de dezvoltare a parcului industrial va fi aprobată printr-o hotărâre ulterioară a A.G.A.

Art. 4.

Administratorul S.C. IASI INDUSTRIAL PARK S.R.L. va duce la îndeplinire prezenta hotărâre și va comunica copie a prezentei hotărâri membrilor AGA.

ASOCIATI :

- Consiliul Județean Iași - reprezentant Marieta AFILIPOAIE
- Consiliul local Lețcani – reprezentant Dumitru ONC

2018 249 11 08 22
S.C. IASI INDUSTRIAL PARK S.R.L.

Sediul: Iasi, Bld. Stefan cel Mare si Sfânt 69, ap 121

Cod unic de înregistrare: 32977543

Nr. 55 /22.08.2018

571°
PREȘEDINTE
Dr. Ing. Maricel Popa

NOTĂ DE FUNDAMENTARE
privind aprobarea REGULAMENTULUI DE ORGANIZARE și FUNCȚIONARE și a
REGULAMENTULUI INTERN AL "SC IASI INDUSTRIAL PARK " SRL

Consiliul Județean Iași a aprobat prin Hotărârea nr. 372/29.10.2013 și prin Hotărârea nr. 95/17.10.2013 Județul Iași -Consiliul Județean Iași și Consiliul Local al comunei Lețcani, au aprobat Acordul de parteneriat în vederea realizării **Proiectului Construire Parc Industrial** în comuna Lețcani, județul Iași, care are ca obiectiv principal atragerea investitorilor puternici prin crearea de noi locuri de muncă pentru locuitorii din județul Iași.

Prin Hotărârea nr. 373/29.10.2013, Județul Iași -Consiliul Județean Iași, aprobă preluarea în administrarea Județului Iași- Consiliului Județean Iași de la Consiliul Local al Comunei Lețcani a unei suprafețe de teren, în vederea realizării unui parc industrial în comuna Lețcani, județul Iași, pe o perioadă de 20 ani, respectiv până la data de 28.10.2033.

Parcurile industriale funcționează în baza Legii nr.186/2013 privind constituirea și funcționarea parcurilor industriale. Parcul Industrial este administrat de SC "IASI INDUSTRIAL PARK" SRL.

Orice operator economic, persoană juridică română și/sau străină, care funcționează conform legii și desfășoară activități economice, de cercetare științifică, de valorificare a cercetării științifice și/sau de dezvoltare tehnologică, agroindustriale, logistice și inovative, industriale și altele, este eligibil să devină rezident în cadrul parcului industrial în urma depunerii unei solicitări.

Atribuirea suprafețelor de teren în parc se va face în urma unei licitații publice care va fi anunțată în presă și prin alte mijloace de comunicare.

Pentru stabilirea prețului de pornire a licitației la un contract de administrare și prestări de servicii conexe, SC "IASI INDUSTRIAL PARK" SRL a întocmit, prin "Expert Evaluator Conescu Mirel" CUI 28363928, un raport de evaluare a terenului aferent parcului industrial.

În vederea încheierii contractelor de administrare și prestări de servicii conexe cu rezidenți și pentru stabilirii cadrului legal privind desfășurarea activităților economice, de cercetare științifică, de producție industrială și servicii, de dezvoltare tehnologică în regim de facilități specifice, în vederea valorificării potențialului de resurse materiale și mai ales umane ale zonei, activități cuprinse în Actul Constitutiv al societății, este necesară aprobarea în Plenul Consiliului Județean Iași a Regulamentului de Organizare și Funcționare al Parcului Industrial și a Regulamentului Intern.

Prin urmare, vă rugăm să aprobați supunerea spre aprobarea Plenului Consiliului Județean Iași a celor două regulamente.

SC IASI INDUSTRIAL PARK SRL,

Administrator,

Conescu Mihail-Laurentiu



HOTĂRÂREA nr.299
privind aprobarea Regulamentului Intern, Regulamentului de Organizare și
Funcționare și a contractului – cadru de administrare și prestări de servicii conexe
ale parcului industrial “IAȘI INDUSTRIAL PARK”

Consiliul Județean Iași;

Având în vedere:

- a) Expunerea de motive nr. 25081/23.08.2018 a Președintelui Consiliului Județean Iași referitoare la adoptarea proiectului de hotărâre privind aprobarea Regulamentului Intern, Regulamentului de Organizare și Funcționare și a anexei acestuia – contractul - cadru de administrare și prestări de servicii conexe ale parcului industrial “IAȘI INDUSTRIAL PARK”;
- b) Raportul de specialitate nr.25080/23.08.2018 emis de Direcția Tehnică și Investiții din cadrul Consiliul Județean Iași;
- c) Nota de fundamentare nr. 24911/22.08.2018 emisă de S.C.“IAȘI INDUSTRIAL PARK” S.R.L. prin care se solicită Consiliului Județean Iași să supună, spre aprobare Regulamentul Intern, Regulamentul de Organizare și Funcționare și contractul de administrare și prestări de servicii conexe ale parcului industrial “IAȘI INDUSTRIAL PARK”;
- d) Hotărârea Consiliului Județean Iași nr.372/29.10.2013 privind aprobarea Acordului de parteneriat încheiat între Județul Iași – Consiliul Județean Iași și Comuna Lețcani – Consiliul Local Lețcani, în vederea realizării Proiectului “Construire Parc Industrial Comuna Lețcani, Județul Iași”;
- e) Hotărârea Consiliului Județean Iași nr.373/29.10.2013 privind aprobarea preluării din administrarea Consiliului Local Lețcani în administrarea Consiliului Județean Iași a 300.000 mp teren situat în domeniul public al comunei Lețcani, județul Iași, T13/1, în vederea realizării unui parc industrial;
- f) Hotărârea Consiliului Județean Iași nr.262/29.09.2015 privind necesitatea diminuării suprafeței stabilite inițial și aprobarea realizării documentației Plan Urbanistic Zonal (PUZ) aferentă acestei suprafețe, în vederea realizării parcului industrial “Iași Industrial PARK”;
- g) Hotărârea Consiliului Local al Comunei Lețcani nr. 56/24.11.2016 prin care a fost aprobată documentația Plan Urbanistic Zonal pentru construire parc industrial Iasi Industrial Park, comuna Lețcani, județul Iași;
- h) Hotărârea nr. 5/10.08.2018 a Adunării Generale Ordinară a Asociaților privind aprobarea Regulamentului – cadru de Organizare și Funcționare și a Regulamentului - cadru Intern ale S.C. IASI INDUSTRIAL PARK S.R.L.;

i) Raport de evaluare a terenului aferent parcului industrial efectuat de "Expert Evaluator Conescu Mirela" CUI 28363928;

j) Actul constitutiv al S.C. IASI INDUSTRIAL PARK S.R.L.;

k) prevederile art. 6 alin.(3) lit.e) și alin.(4) lit. i) din Legea nr. 186/2013 privind constituirea și funcționarea parcurilor industriale;

l) prevederile art.35 din Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale referitoare la colaborare, cooperare, asociere, înfrățire, aderare între unitățile administrativ teritoriale, cu modificările și completările ulterioare;

m)prevederile art.14 raportat la dispozițiile art.91 alin.(3) lit.f) din Legea nr.215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

n) avizele comisiilor de specialitate ale Consiliului Județean Iași din data de 28 august 2018;

o) votul exprimat în ședința ordinară de plen din data de 29 august 2018 și consemnat în procesul - verbal al acesteia, respectiv 34 voturi "Pentru";

În temeiul art. 91 alin. (1) lit. f) și al art. 97 alin. (1) și al art. 98 din Legea administrației publice locale nr. 215/2001, republicată, cu modificările și completările ulterioare,

HOTĂRĂȘTE:

Art.1. Se aprobă Regulamentul Intern al parcului industrial "IASI INDUSTRIAL PARK" conform Anexei 1, parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art.2. Se aprobă Regulamentul de Organizare și Funcționare al parcului industrial "IASI INDUSTRIAL PARK" conform Anexei 2, parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art.3. Se aprobă contractul – cadru de administrare și prestări de servicii conexe al parcului industrial "IASI INDUSTRIAL PARK" conform Anexei 3, parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art.4. Prevederile prezentei hotărâri vor fi duse la îndeplinire de Consiliul Județean Iași prin Președinte, Direcția de Proiecte și Dezvoltare Durabilă, Direcția Tehnică și Investiții, S.C. IASI INDUSTRIAL PARK S.R.L. și UAT Comuna Lețcani.

Art.5.(1) Biroul Relații Publice, Monitorul Oficial, Relații cu Consiliile Locale, Consilierii Județeni și Presa va înainta copie după prezenta hotărâre către: Instituția Prefectului Județului Iași, Direcția Juridică, Direcția Proiecte și Dezvoltare Durabilă, Direcția Tehnică și Investiții, S.C. IASI INDUSTRIAL PARK S.R.L. și UAT Comuna Lețcani.

(2) Aducerea la cunoștință publică a prevederilor prezentei hotărâri va fi asigurată de Biroul Relații Publice, Monitorul Oficial, Relații cu Consiliile Locale, Consilierii Județeni și Presa.

Data astăzi: 29 august 2018

PREȘEDINTE,

Dr. Ing. Maricel Popa

**CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR AL JUDEȚULUI IAȘI,
Lăcrămioara Vernică**

S.C. IASI INDUSTRIAL PARK S.R.L.
Sediul: Iasi, Bld. Stefan cel Mare si Sfânt 69, cam. 121
Cod unic de înregistrare: 32977543

REGULAMENTUL INTERN AL PARCULUI INDUSTRIAL

CUPRINS

1. Titlul I. Considerații introductive
2. Titlul II. Accesul la funcțiile vacante din cadrul unității
3. Titlul III. Timpul de muncă și timpul de odihnă
 - III.1 Timpul de muncă
 - III.2 Pauza de masă și repaosul zilnic
 - III.3 Munca de noapte
 - III.4 Registrele de evidență a salariaților la locul de muncă
 - III.5 Timpul de muncă a salariaților aflați în situații speciale
 - III.6 Munca suplimentară
4. Titlul IV. Concedii și alte zile libere
 - IV.1 Concediul de odihnă
 - IV.2 Concediul fără plată
 - IV.3 Alte tipuri de concedii
5. Titlul V. Salarizarea
6. Titlul VI. Securitatea, igiena și sănătatea în muncă
 - VI.1 Obligațiile angajatorului
 - VI.2 Obligațiile salariaților
 - VI.3 Statutul medicului de medicină a muncii
 - VI.4 Interzicerea fumatului
 - VI.5 Protecția maternității la locul de muncă
 - VI.6 Protecția împotriva incendiilor
7. Titlul VII. Drepturi și obligații ale unității și ale salariaților
 - VII.1 Drepturi și obligații ale unității
 - VII.2 Drepturi și obligații ale salariaților
8. Titlul VIII. Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
9. Titlul IX. Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și a înlăturării oricăror forme de încălcare a demnității
10. Titlul X. Răspunderea disciplinară
11. Titlu XI. Răspunderea patrimonială
12. Titlu XII. Răspunderea penală
13. Titlu XIII. Modalitatea de soluționare a petițiilor adresate angajatorului
14. Titlu XIV. Formarea profesională a angajaților
15. Titlu XV. Criterii de evaluare
16. Titlu XVI. Dispoziții finale

TITLUL I. CONSIDERAȚII INTRODUCTIVE

Art.1

(1). Prezentul Regulament Intern reglementează totalitatea raporturilor de muncă din cadrul **IASI INDUSTRIAL PARK S.R.L.**

Art.2

- (1) Prevederile prezentului regulament intern se aplică tuturor salariaților societății, indiferent de poziția lor ierarhică, indiferent dacă relațiile lor de muncă sunt stabilite prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată, contracte individuale de muncă pe durată determinată, cu timp integral de muncă sau cu timp parțial de muncă, cu contracte de muncă temporare, cu contracte de muncă la domiciliu, în cazul muncii prin agent de muncă temporară.
- (2) Prevederile regulamentului se aplică tuturor salariaților, indiferent că aceștia își desfășoară activitatea la sediul unității sau în alte locuri unde societatea își desfășoară obiectul său de activitate.
- (3) Prevederile prezentului Regulament Intern se aplică inclusiv salariaților aflați în perioada de probă.

Art.3

(1) Relațiile de muncă dintre angajat și angajator precum și relațiile dintre angajați se vor desfășura în conformitate cu următoarele principii :

- a) libertatea muncii
- b) egalitatea de tratament și eliminarea oricărei discriminări;
- c) libertatea asocierii pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor profesionale, economice și sociale;
- d) consensualitatea și bună credință;
- e) informarea și consultarea reciprocă;

TITLUL II. ACCESUL LA FUNCȚIILE VACANTE DIN CADRUL UNITĂȚII

Art.4.

- (1) Pentru posturile vacante din cadrul **IASI INDUSTRIAL PARK S.R.L** poate candida orice persoană interesată, salariați sau persoane din afara firmei, ce corespund profesional, conform cerințelor specifice ale postului.
- (2) Posturile vacante ale unității vor fi comunicate, conform legii, Inspectoratului Teritorial de Muncă și vor fi postate, la alegerea angajatorului, pe internet sau vor fi publicate presa.

Art.5.

- (1) Angajarea unei noi persoane sa va face în urma unui interviu susținut în prezența angajatorului sau, în lipsa acestuia, în prezența unei persoane delegate în acest scop.
- (2) La susținerea interviului, candidatul va trebui să prezinte:
- CV-ul - personal;
 - nota de lichidare de la fostul angajator;
 - toate documentele care îl fac apt pentru ocuparea postului vacant.

299
29. AUG. 2018

TITLUL III. Timpul de muncă și timpul de odihnă

III.1. TIMPUL DE MUNCĂ

Art.6.

- (1) Prin **timpul de muncă** se înțelege timpul pe care salariatul îl folosește efectiv pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă prevăzute în fișa postului sau atribuite de persoana ierarhic superioară/administratorul firmei, precum și timpul în care acesta se află la dispoziția angajatorului.
- (2) Perioada de repaos reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.

Art.7.

- (1) **Norma de muncă** exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.
- (2) **Normarea muncii** se aplică tuturor categoriilor de salariați.

Art.8.

- (1) Pentru salariați angajați cu contract individual de muncă cu normă întreagă, timpul de muncă este de **8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână**.
- (2) În cazul salariaților 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) În funcție de necesitățile angajatorului, durata programului de muncă poate fi modificată, (ex.munca în tură, tură continuă etc.), după o consultare prealabilă cu salariatul în cauză, aceasta neputând depăși maxima legală de 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- (4) Programul de lucru al firmei **IASI INDUSTRIAL PARK SRL** este de **luni până vineri în intervalul orar 08.00 - 20.00, cu 30 minute pauza de masa ce nu intra in programul de lucru**.
- (5) Durata timpului de muncă de **8 ore/zi** se încadrează în intervalul flexibil orar 08.00 – 20.00.

Art.9.

- (1) **Durata timpului de muncă este de regulă, de luni până vineri. Repaosul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbătă și duminică.**
- (2) Desfășurarea programului zilnic de lucru stabilit poate fi modificat prin acordul angajat-angajator și va fi stipulată în contractul de muncă.
- (3) În funcție de natura activității prestate, salariatul își poate desfășura activitatea și în zilele de repaos săptămânal, respectiv sâmbătă și/sau duminică, acestuia fiindu-i acordate alte 2 zile consecutive pentru odihnă.
- (4) În situații de excepție, zilele de repaos săptămânal pot fi acordate și cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce **nu poate depăși 14 zile calendaristice**, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul reprezentanților salariaților.
- (5) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste incidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, **repaosul săptămânal poate fi suspendat** pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

Art.10.

- (1) La solicitarea sau cu acordul salariatului, angajatorul poate stabili **programe individualizate de muncă**, în funcție de specificul muncii salariatului și de natura activității prestate de către angajator.

- (2) **Programul individualizat** presupune un mod de *organizare flexibilă a timpului de muncă*, care este constituit din o **perioadă fixă** în care salariatul se află la locul de muncă, alături de ceilalți salariați, și o **perioadă variabilă**, în care salariatul își poate alege orele de plecare și de sosire, cu respectarea timpului de muncă zilnic.
- (3) Orele în care salariatul își va desfășura activitatea în afara locului de muncă stabilit prin contractul individual de muncă, precum și aria geografică vizată, vor fi stabilite de comun acord, în scris, fiind anexate la contractul de muncă a angajatului.

Art.11.

- (1) **Angajatul**, în exercitarea atribuțiilor zilnice prevăzute în fișa postului precum și cele atribuite pe cale ierarhică, **va trebui să-și planifice zilnic activitatea.**
- (2) Planificarea activității se va face prin:
- a) stabilirea obiectivelor care trebuie îndeplinite în ziua de muncă;
 - b) stabilirea aproximativă a intervalului de timp necesar pentru îndeplinirea acestora
 - c) indicarea status-ului acestora : dacă au fost sau nu îndeplinite și indicarea orei de finalizare a acestora.
 - d) rubrică de observații pentru eventualele evenimente neprevăzute care pot apărea (deplasări în interes de serviciu, rezolvarea unor probleme urgente neprevăzute și neplanificate etc.)
- (3) Planificarea zilnică se va ține într-un centralizator conceput în acest sens, pus la dispoziție de către angajator.
- (4) Toate datele trecute în documentul prevăzut la alin. (3) au caracter confidențial. Divulgarea acestor date unor persoane neautorizate constituie **abatere disciplinară** și atrage celui în culpa daune-interese.

Art.12

- (1) **Salariatul care este angajat cu normă întreagă dar care prestează și alte activități remunerate pentru alți angajatori**, având încheiat cu aceștia contracte individuale de muncă cu timp parțial, este obligat să declare acest lucru angajatorului în timp util.
- (2) Angajatul aflat în situația de la alin.(1) va trebui să se prezinte la locul de muncă într-o **stare fizică și psihică adecvată** îndeplinirii sarcinilor de muncă specifice, iar îndeplinirea sarcinilor de serviciu de la ceilalți angajatori nu va trebui să afecteze în nici un fel munca prestată de salariat către angajator.
- (3) **Eventualele inadvertențe** constatate de angajator în munca salariatului aflat într-o astfel de situație sunt pasibile de **sanționare disciplinară.**

Art.13

- (1) **Utilizarea serviciilor, mijloacelor materiale sau tehnice de care dispune unitatea în interes personal de către salariați este strict interzis.**
- (2) **Folosirea sau utilizarea mijloacelor de comunicații personale sau a internetului în interes personal, în timpul programului de lucru este interzisă și sancționată de către persoana ierarhic superioară sau de administratorul unității.**
- (3) Folosirea mijloacelor prevăzute la alin. (1) este permisă după terminarea programului zilnic de muncă numai cu aprobarea angajatorului.

III.2. PAUZA DE MASĂ ȘI REPAUSUL ZILNIC

Art.14

- (1) În cazul în care timpul zilnic de muncă este mai mare de 6 ore, **salariatul are dreptul la o pauză de masă de 30 de minute, pauza de masa nu este inclusa in cele 8 ore de munca.**

- (2) În cazul angajaților în vârstă de până la 18 ani și care au un timp de muncă zilnic mai mare de 4 ore și jumătate, se acordă o pauză de masă de 30 de minute.
- (3) Angajații beneficiază și de o pauză de 5 minute la fiecare 2 ore de muncă, pauză care este inclusă în cele 8 ore de muncă.

Art.15

- (1) Între două zile consecutive de muncă, salariații au dreptul la un repaos care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive, excepție făcând munca în tură, caz în care acesta nu poate fi mai mic de 8 ore consecutive între două ture.
- (2) În cazul muncii desfășurate în schimburi a câte 12 ore, salariatul va beneficia de un timp de odihnă de 24 de ore, imediat următoare celor lucrate.

Art.16

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

1. 1 și 2 ianuarie;
2. 24 ianuarie;
3. Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
4. prima și a doua zi de Paști;
5. 1 mai;
6. 1 iunie;
7. prima și a doua zi de Rusalii;
8. Adormirea Maicii Domnului;
9. 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
10. 1 decembrie;
11. prima și a doua zi de Crăciun;
12. 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.

- (3) Dacă, datorită specificului activității prestate de salariat sau a activității societății, nu se pot acorda zilele libere menționate, angajatorii aflați într-o astfel de situație au dreptul la acordarea altor zile libere, în același cuantum, într-o perioadă imediat următoare de 30 de zile calendaristice.
- (4) În cazul în care din motive justificate, nu se pot acorda aceste zile libere, salariatul are dreptul, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, la un spor ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază, corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.
- (5) Dacă zilele între zilele libere acordate și amplasarea lor în cadrul săptămânii există anumite zile de muncă, angajatorul poate comasa perioada zilelor libere cu cele muncitoare iar durata zilelor de muncă se vor recupera conform prevederilor prezentului regulament.

Art.17

- (1) Angajatorul poate acorda angajatului și alte zile libere plătite pentru ocazii deosebite, precum zi de naștere.
- (2) Zilele libere plătite se acordă de către angajator ca semn de grațitudine pentru munca depusă de salariat și de performanțele acestuia în cadrul unității.
- (3) Ziua/zilele libere plătite constituie vechime în muncă și nu se scad din perioada concediului de odihnă anual.

III.3. MUNCA DE NOAPTE

Art.18

- (1) Munca prestată între orele 22.00 - 06.00 este considerată muncă de noapte.
- (2) Salariatul de noapte este acel salariat care efectuează cel puțin 3 ore de muncă sau cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru în intervalul orar menționat mai sus.

Art.19

- (1) Angajatul care își desfășoară activitatea în intervalul orar menționat, beneficiază fie de un program de muncă redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fie de un spor la salariu de minim 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă prestată.
- (2) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate, recunoscute ca având legătură cu aceasta, vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apți.
- (3) Trecerea la munca de zi se va face numai după consultarea medicului de medicina muncii, la propunerea motivată a acestuia

Art.20

- (1) Nu pot presta muncă de noapte salariații care nu au împlinit vârsta de 18 ani.
- (2) Salariatele gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

III.4. REGISTRE DE PREZENȚĂ A SALARIAȚILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Art.21

- (1) Pentru ținerea unei evidențe clare privind prezența personalului angajat la locul de muncă, se va întocmi un **registru general - de prezență la locul de muncă, un registru - de învoiri, un registru - pentru deplasările în timpul programului, precum și un registru - privind pauzele de masă și concediile de odihnă.**

Art.22

- (1) **Registrul general - de prezență a salariaților la locul de muncă** va trebui să conțină rubrici privind numele și prenumele salariatului, momentul sosirii și plecării salariatului de la locul de muncă, precum și o rubrică în care să fie menționate eventualele observații.
- (2) Fiecare angajat este obligat ca la începerea și terminarea programului de muncă, precum și la începutul și sfârșitul pauzei de masă să semneze condica de prezență și să indice ora exactă și reală în dreptul rubricii sale personale.
- (3) În cazul în care un salariat, din motive obiective, întârzie la programul de muncă, în scopul neafectării drepturilor salariale pentru luna în curs, va putea recupera timpul pierdut, prin devansarea orei de terminare a timpului de lucru pe ziua respectivă cu durata de timp în cât a întârziat.
- (4) Absențele nemotivate repetate, întârzierile repetate de la programul de muncă stabilit de conducerea unității, trecerea unei ore de începere sau terminare a programului de lucru care nu este conformă cu realitatea, constituie **abateri de la regulile de disciplina muncii și pot constitui motiv de sancțiune a salariatului.**

Art.23

- (1) Angajatorul va ține evidența tuturor deplasărilor în timpul programului, în interes de serviciu, a salariaților săi într-un registru - întocmit în acest sens.

- (2) La părăsirea firmei în interes de serviciu, salariatul este obligat să consemneze în registru data și ora plecării, motivul deplasării, traseul pe care urmează să-l parcurgă, modalitatea de deplasare (transport în comun, autovehicul proprietate a unității etc.) și timpul estimat a deplasării; la întoarcere acesta va trebui să consemneze ora la care s-a întors în unitate.
- (3) Angajatorul nu-și asumă responsabilitatea pentru eventualele evenimente petrecute în afara programului de muncă, dacă angajații foloseau ca mijloc de deplasare, autovehicolul proprietatea firmei.

Art.24

- (1) Completarea sau evidenta corectă și în conformitate cu realitatea precum și păstrarea registrelor - este de competența serviciului de resurse umane sau, în lipsa acestuia, de o persoană desemnată de angajator.

Art.25

- (1) Absența nemotivată de la locul de muncă în cuantum de 3 zile consecutive sau de 10 zile lucrătoare pe parcursul unui an calendaristic constituie abatere disciplinară și poate duce la desfacerea contractului individual de muncă.
- (2) În orice situație în care salariatul urmează să lipsească de la locul de muncă pentru o anumită perioadă de timp, din diverse considerente (concediu pentru incapacitate temporară de muncă, concediu de odihnă, rezolvarea anumitor situații familiale sau care decurg din obligațiile cetățenești etc.), sau acesta va trebui să înștiințeze, verbal sau în scris, superiorul ierarhic sau angajatorul și -
- (3) Prevederile alin.(2) se aplică și în cazul în care salariatul va reveni la locul de muncă după terminarea perioadei concediului de odihnă, a concediului de formare profesională, a concediului fără plată sau a oricărei perioade în care salariatul a lipsit de la locul de muncă.

III.5 TIMPUL DE MUNCĂ A SALARIAȚILOR AFLAȚI ÎN SITUAȚII SPECIALE

Art.26 Definiții

- a) **Salariata gravidă** este femeia care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare;
- b) **Salariata care a născut recent** este femeia care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie și solicită angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut;
- c) **Salariata care alăptează** este femeia care, la reluarea activității după efectuarea concediului de lăuzie, își alăptează copilul și anunță angajatorul în scris cu privire la începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens.

Art.27

- (1) Salariata gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, în baza recomandărilor medicului de familie, are dreptul la reducerea cu ¼ a duratei normale de muncă, fără a-i fi afectate drepturile salariale.
- (2) De reducerea timpului de muncă beneficiază numai salariatele gravide care anunță în scris angajatorul asupra stării lor fiziologice și care anexează un certificat medical eliberat de medicul de familie sau de un medic specialist care să îi ateste această stare.

Art.28

- (1) În situația în care salariatul nu mai poate realiza durata normală a timpului de lucru din motive de sănătate, pentru a evita expunerea la un efort sporit, precum și pentru o mai ușoară recuperare a capacității de muncă, medicul curant, cu avizul medicului expert al asigurărilor sociale, poate recomanda reducerea timpului de muncă a salariatului.

Art.29

- (1) În cazul în care salariatul nu mai poate realiza durata normală din timpul de muncă datorită unui **accident de muncă sau a unei boli profesionale**, angajatorul se obligă să-i reducă durata timpului de muncă cu cel puțin $\frac{1}{4}$ din durata normală.
- (2) Salariații pot beneficia de o astfel de reducere a timpului de muncă, însumând 90 de zile calendaristice pe perioada unui an calendaristic; cele 90 de zile se pot acorda într-una sau în mai multe etape.
- (3) Angajații aflați într-o astfel de situație, au dreptul la o indemnizație egală cu diferența dintre media veniturilor salariale din ultimele 6 luni și venitul salarial brut realizat prin reducerea timpului de muncă.

Art.30

- (1) **Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani** beneficiază la cererea lor și cu acordul angajatorului de un program decalat, cu alte ore de începere și terminare a programului de lucru, dacă activitatea unității permite.

III.6. MUNCA SUPPLEMENTARĂ

Art.31

- (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.
- (2) Munca suplimentară poate fi efectuată numai cu acordul salariatului și a angajatorului, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unui accident sau pentru înlăturarea consecințelor unui astfel de accident.

Art.32

- (1) Prin efectuarea muncii suplimentare, **nu se poate depăși un număr de 48 de ore lucrate pe săptămână.**
- (2) În anumite cazuri determinate de necesități majore ale societății, se poate depăși limita menționată în alin. precedent, cu condiția ca pe o perioadă de referință de 4 luni de zile calendaristice, media orelor de muncă efectuate săptămânal să nu depășească 48 de ore lucrate.
- (3) Efectuarea muncii suplimentare peste limitele stabilite este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră, pentru prevenirea unui accident sau pentru înlăturarea consecințelor unui astfel de accident.

Art.33

- (1) **Munca suplimentară** se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, angajatul beneficiind de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.
- (2) În cazul în care compensarea muncii suplimentare prin ore libere nu este posibilă, potrivit alin.(precedent) datorită specificului muncii salariatului sau a activității prestate de angajator, munca suplimentară efectuată se va plăti salariatului prin adăugarea la salariul de bază a unui spor, corespunzător duratei muncii prestate de salariat.

- (3) **Sporul pentru munca suplimentară** prevăzut în alin. (precedent) se stabilește prin negocierea angajat-angajator, prin intermediul contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul unității sau prin contractul individual de muncă, valoarea acestuia neputând fi mai mică de 75% din salariul de bază.

Art.34

- (1) **Este interzis salariaților care au vârsta de până la 18 ani să presteze muncă suplimentară.**

Art.35

- (1) În funcție de necesitățile angajatorului, acesta poate dispune ca **programul de lucru să se desfășoare într-un mod inegal**, cu respectarea duratei normale de 40 de ore lucrate pe săptămână, iar durata timpului zilnic de muncă nu poate depăși zilnic câte 12 ore.

TITLUL IV. CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

IV.1. CONCEDIUL DE ODIHNĂ

Art.37

- (1) **Fiecare salariat are dreptul la un concediu de odihnă anual plătit**, acest drept nu poate fi supus nici unei renunțări, limitări sau negocieri.
- (2) Durata minimă legală a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare, conform Codului Muncii; durata efectivă a acestuia se stabilește prin negocierea angajat-angajator, sau prin reprezentanții acestora, și va fi trecută în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sau în contractul individual de muncă a fiecărui salariat în parte.
- (3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește de comun acord, ținându-se seama de activitatea prestată într-un an calendaristic precum și de vechimea în muncă, vechimea în specialitate, condițiile de la locul de muncă și de alte criterii stabilite de comun acord.
- (4) Durata concediului de odihnă în cadrul IASI INDUSTRIAL PARK S.R.L este de minim 20 de zile lucrătoare, numărul de zile de concediu de odihnă poate fi negociat de cele două părți la angajare sau pe durata desfășurării contractului de muncă.

Art.38

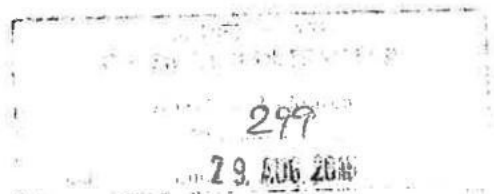
- (1) **Salariații care au vârsta sub 18 ani**, au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit de minim 23 de zile lucrătoare. La stabilirea duratei concediului de odihnă se ia în considerare vârsta pe care acești salariați au avut-o la data de 1 ianuarie din anul calendaristic respectiv.
- (2) **Salariații încadrați în grade de invaliditate și salariații nevăzători** au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 3 zile.
- (3) **Salariații care își desfășoară activitatea în condiții deosebite de muncă** beneficiază de concedii de odihnă suplimentare de minimum 3 zile pe an.

Art.39

- (1) Durata zilelor de sărbătoare legală precum și zilele libere plătite stabilite nu sunt incluse în durata concediului de odihnă.
- (2) Din perioada concediului de odihnă se scad zilele în care salariatul a lipsit nemotivat de la locul de muncă.

Art.40

- (1) **Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.**



- (2) Angajatorul se obligă să acorde concediu până la sfârșitul anului următor, tuturor angajaților care, pe perioada unui an calendaristic, nu au efectuat integral concediul la care aveau dreptul.
- (3) **Este interzisă compensarea în bani a perioadei de concediu neefectuată de către salariat, cu excepția situației încetării contractului individual de muncă.**
- (4) În cazul în care perioadele de concedii medicale și/sau de concedii fără plată însumate, au fost de 12 luni sau mai mari, și s-au întins pe 2 sau mai mulți ani calendaristici consecutivi, salariații au dreptul la un singur concediu de odihnă, acordat în anul reînțeleperii activității, în măsura în care nu a fost efectuat în anul în care s-a ivit lipsa de la serviciu.

Art. 41

- (1) Efectuarea concediului de odihnă se face în baza unei **programări prealabile, colectivă sau individuală** stabilită de către angajator și salariați sau reprezentanții acestora.
- (2) Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.
- (3) **Programarea concediilor de odihnă va face în așa fel încât activitatea firmei nu va fi denaturată și nu vor exista suprapuneri ale perioadelor de concediu ce ar împiedica funcționalitatea în îndeplinirea sarcinilor.**
- (4) **Salariatul/a va anunța conducerea IASI INDUSTRIAL PARK S.R.L cu cel puțin 30 zile calendaristice înainte dacă dorește până în 5 zile de concediu de odihnă, și cu 60 zile calendaristice înainte dacă perioada de concediu depășește 5 zile.**
- (5) **IASI INDUSTRIAL PARK S.R.L va pune la dispoziția salariaților documentul necesar programării concediului de odihnă.**

Art.42

- (1) În cazul în care angajatul nu poate, din motive obiective, să beneficieze de concediul de odihnă, acesta poate cere **reprogramarea perioadei concediului de odihnă**, în limita posibilităților angajatorului și după o discuție cu acesta.
- (2) Reprogramarea concediului de odihnă se poate face pe considerente precum:
 - a) salariatul se află în concediu medical;
 - b) salariața are concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate;
 - c) salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
 - d) salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare în țară sau în străinătate;
 - e) salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneo-climaterică, caz în care data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală;
 - f) salariatul se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani.

Art.43

- (1) **La cererea salariatului, concediul de odihnă poate fi întrerupt pentru motive obiective.**
- (2) **În caz de forță majoră sau din interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă, angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă**, acesta suportând toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, ocazionate de întoarcerea acestuia la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de angajat ca urmare a întreruperii neprevăzute a concediului de odihnă, salariatul trebuind să facă dovada acestora.

Art.44

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

- (2) Indemnizația de concediu nu poate fi mai mică decât salariul de bază, sporul de vechime și indemnizația pentru funcția de conducere, luate împreună, corespunzător numărului de zile de concediu.
- (3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator, cu minim 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

IV.2. CONCEDIU FĂRĂ PLATĂ

Art.45

- (1) Salariații au dreptul de zile de concediu fără plată pentru formare profesională și pentru rezolvarea unor situații personale.
- (2) Pentru acordarea concediului fără plată, salariatul trebuie să-l înștiințeze pe angajator cu 90 zile, sau într-un termen rezonabil, înainte de prima zi de concediu cerută.
- (3) Cererea va trebui formulată în scris și va trebui să conțină datele personale ale salariatului, funcția deținută, perioada și motivul pentru care cere concediul precum și eventualele zile de concediu fără plată de care a mai beneficiat în cursul aceluiași an calendaristic. Angajatorul poate respinge cererea de concediu fără plată dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.
- (4) În cazul situația concediului fără plată pentru **rezolvarea unor situații personale**, salariatul are dreptul la prelungirea perioadei de concediu fără plată, respectând cerințele din alin. (3) și (4).
- (5) **Concediul fără plată nu constituie vechime în muncă**, excepție fac concediile pentru formare profesională.

IV.3. ALTE TIPURI DE CONCEDII

Art.46

- (1) Salariații au dreptul la :

- (1)concediu maternal
- (2)concediul de risc maternal
- (3)concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- (4)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;
- (5)concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- (6)concediu de carantină;
- (7)concediu paternal;
- (8)zile libere plătite pentru evenimente deosebite.

Art.47

- (1) Pentru protecția sănătății lor și a copilului lor, **salariatele gravide**, au dreptul la un **concediu maternal de cel mult 126 de zile**. Această perioadă poate fi acordată într-o singură tranșă sau în două, o perioadă de concediu prenatal, de 63 de zile, și una de postnatal, de 63 de zile, în funcție de recomandarea medicului și de opțiunea salariatei în cauză. Obligatoriu se vor lua minim 42 de zile de concediu postnatal, așa cum este prevăzut în legislația în vigoare.
- (2) Persoanele angajate cu handicap, beneficiază, la cerere, de concediu pentru sarcină, începând cu a 6-a lună de sarcină.

Art.48

- (1) În cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să-și îndeplinească obligația față de salariața gravidă de a-i oferi un cadru de muncă corespunzător stării sale fiziologice aceasta are dreptul la **concediu de risc maternal**, după cum urmează:

- a) înainte de data solicitării concediului de maternitate, stabilit potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale;
 - b) după data revenirii din concediul postnatal obligatoriu, în cazul în care nu solicită concediul și indemnizația pentru creșterea și îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la 3 ani.
- (2) Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime sau fracționat, pe o perioadă ce nu poate depăși 120 de zile, de către medicul de familie sau de medicul specialist, care va elibera un certificat medical în acest sens, dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de legislația privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.
- (3) Eliberarea certificatului medical se va face în condițiile în care salariața s-a prezentat la consultațiile prenatale și postnatale, conform normelor Ministerului Sănătății.

Art.49

- (1) **Concediul pentru creșterea copilului** se acordă până la vârsta de 2 ani, sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani.
- (2) Pentru acordarea concediului, salariatul trebuie să adreseze o cerere angajatorului în acest sens și să facă dovadă că celălalt părinte nu beneficiază de același tip de concediu, iar, în cazul copilului cu handicap, trebuie să facă dovada handicapului de care suferă copilul, constatat printr-un certificat medical.

Art.50

- (1) În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru creșterea copilului până la doi ani se vor acorda tatălui, dacă acesta are copilul în îngrijire.
- (2) În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de concediul fără plată neutilizat de mamă până la data decesului acesteia.

Art.51

- (1) Salariatul/a are dreptul la un **concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani** sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.
- (2) Pentru acordarea concediului, salariatul trebuie să adreseze o cerere angajatorului în acest sens și să facă dovada bolii sau a infirmității de care suferă copilul, printr-un certificat medical, precum și a faptului că celălalt părinte nu beneficiază de același tip de concediu.

Art.52 Concediul pentru incapacitate temporară de muncă

- (1) Toți salariații încadrați cu contract individual de muncă și care suferă de o afecțiune medicală care duce la imposibilitatea de a presta munca pentru care a fost încadrat pentru o perioadă de timp, au dreptul la concediu medical. În cazul în care, un salariat este în concediu medical, este obligat ca în termen de 5 zile lucratoare să aducă la cunoștința angajatorului starea sa fiziologică și până pe data de 5 ale lunii următoare va prezenta în format fizic concediul medical.
- (2) **Concediile medicale pentru incapacitate temporară de muncă se acordă pe o durată de cel mult 180 de zile calendaristice în interval de un an, socotit de la prima zi de îmbolnăvire. Începând cu a 91-a zi de concediu medical, acesta se poate prelungi până la 180 de zile numai cu avizul medicului expert al asigurărilor sociale.**

Art.53 Concediul paternal

- (1) În scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea noului-născut, **salariatul are dreptul la un concediu paternal.**
- (2) Concediul paternal se acordă pe o perioadă de 5 zile lucrătoare.

- (3) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a salariatului petiționar.
- (4) Tatăl copilului nou-născut, care participă efectiv la îngrijirea acestuia, are dreptul la un concediu paternal plătit de **15 zile lucrătoare**, prin majorarea duratei concediului paternal de 5 zile lucrătoare cu încă 10 zile lucrătoare, dacă a obținut atestatul de absolvire a unui curs de puericultură.
- (5) Indemnizația pentru concediul paternal se acordă din fondul de salarii a unității și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

Art.54

- (1) Conform prevederilor legale, **în caz de carantină**, declarată oficial de către instituțiile abilitate în acest sens, de inspectoratele de sănătate publică, salariații au dreptul la un concediu plătit de carantină.
- (2) Durata concediului este stabilită de inspectoratul de sănătate publică prin certificatul eliberat de aceasta.

Art.55

- (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite petrecute în familie, sau în alte situații, după cum urmează :
 - a) căsătoria salariatului – 5 zile
 - b) căsătoria unui copil – 2 zile
 - c) nașterea unui copil – 5 zile, plus 10 zile dacă salariatul a urmat un curs de puericultură, acesta trebuind să facă dovada în acest sens
 - d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor – 5 zile
 - e) decesul fraților, surorilor, bunicilor – 5 zi
 - f) donatorii de sînge – conform legii în vigoare
 - g) la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate – 5 zile.

TITLUL V. SALARIZAREA

Art.56

- (1) Pentru munca prestată de salariat în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu.
- (2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vîrstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală.

Art.57

- (1) Salariul este negociat între angajat – angajator la încheierea contractului individual de muncă și este prevăzut în conținutul acestuia.
- (2) Salariul poate fi negociat și la nivel de unitate, între angajator și reprezentanții salariaților, acesta fiind obligatoriu menționat în contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unității.

Art.58

- (1) Salariul trebuie să fie exprimat întotdeauna în bani, iar plata acestuia se face corespunzător, în cuantumul și la data prevăzută prin contractul de muncă.
- (2) Salariile se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale angajatorului.

- (3) **Prin negocierea colectivă, în cadrul unității, se poate stabili ca o parte din salariu să fie plătită și în natură. Plata în natură nu poate depăși 30% din salariu.**
- (4) Plata în natură se poate efectua numai dacă această posibilitate este prevăzută în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate sau prin contractul individual de muncă.

Art.59

- (1) Salariul cuprinde salariul de bază minim garantat, potrivit dispozițiilor legale, la care se adaugă indemnizații, sporuri precum și alte adaosuri.
- (2) Sporurile minime ce se acordă sunt :
- a) pentru condiții deosebite de muncă, grele, periculoase sau penibile – 10% din salariul de bază;
 - b) pentru condiții nocive de muncă – 10% din salariul minim negociat la nivel de unitate;
 - c) pentru orele suplimentare și pentru orele lucrate în zilele libere și în zilele de sărbători legale ce nu au fost compensate corespunzător cu ore libere plătite, se acordă un spor de 100% din salariul de bază;
 - d) se acorda un spor de 1% pentru munca prestata în zilele de repaus saptamanal.;

Art.60

- (1) **Salariul este confidențial**, angajatorul având obligația de a lua toate măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.
- (2) **În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților**, confidențialitatea salariilor nu mai poate fi opusă sindicatelor, sau reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.
- (3) **Cuantumul salariului și alte elemente constitutive ale acestuia pot fi comunicate unor terțe persoane numai cu acordul scris al salariatului în cauză.**

Art.61

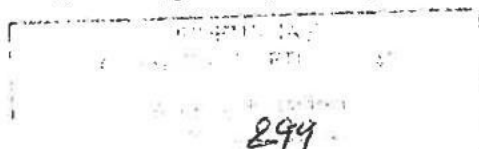
- (1) Angajatorul nu poate negocia sau stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă cu un cuantum mai mic decât salariul minim brut orar pe țară, stabilit în condițiile legii.
- (2) Angajatorul este obligat să aducă la cunoștința salariaților nivelul minim al salariului brut pe țară, stabilit în condițiile legii.

Art.62

- (1) Angajatorul se obligă să asigure condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu care îi revin fiecărui salariat în parte, în cadrul programului de muncă zilnic stabilit.
- (2) În situația în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile adecvate pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu, el este obligat să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.
- (3) **În cazurile excepționale, când, din motive tehnice sau din alte motive, activitatea este întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de bază**, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă, în tot acest timp, aceștia au rămas la dispoziția angajatorului, în incinta unității sau la domiciliu, din directiva angajatorului, în așteptarea indicațiilor din partea acestuia .
- (4) În cazurile prevăzute la alin. (3), salariații beneficiază și de celelalte drepturi care decurg din calitatea de salariat.
- (5) În cazul în care, din motive obiective, este necesară reducerea sau întreruperea temporară a activității, pentru maxim 15 zile pe an, cu obligativitatea reluării ei, unitatea, după consultarea cu reprezentanții salariaților, poate acorda concediu fără plată.

Art.63

- (1) Salariul se plătește în bani, în numerar, la data stabilită prin contractul individual de muncă. Plata poate fi făcută într-o singură tranșă, pe data de 7 a lunii sau în două tranșe, respectiv pe datele de - ale lunii în tranșe egale sau diferite după cum este stabilit în contractul individual de muncă.
- (2) Plata salariului se poate efectua și printr-un virament bancar, pe card, la o bancă agreată de conducerea unității. În această situație, în contractul individual de muncă se va preciza această posibilitate, precum și datele de identificare a băncii unde se vor înregistra conturile pentru fiecare angajat în parte, datele de identificare a contului unic, personal, precum și instrucțiunile de utilizare a acestuia.
- (3) Angajatorul -
- (4) Angajatorul -



Art.64

- (1) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc de către angajator cu precădere față de oricare obligație bănească a unității față de terțe persoane.
- (2) În caz de faliment sau de lichidare judiciară, salariații au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor constituie creanțe privilegiate, urmând să fie plătite integral, înainte de a-și revendica cota-parte ceilalți creditori ai unității.

Art.65

- (1) Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de aceasta, după ce aceasta a făcut dovada împuternicirii de la titular.
- (2) În caz de deces al angajatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine preferențială, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia. Dacă nu există nici una din aceste categorii de persoane menționate mai sus, drepturile salariale sunt plătite celorlalți moștenitori, în condițiile dreptului comun în materie.

Art.66

- (1) Plata salariului se dovedește prin semnarea statului de plată, în caz de plată în numerar direct titularului, sau prin documentele financiar-bancare prin care unitatea virează fondurile de salarii unității bancare cu care are încheiat un acord în acest sens.
- (2) Statele de plată și documentele bancare menționate în alin.(1), se păstrează și se arhivează de către angajator, prin persoana desemnată în acest sens, în aceleași condiții și termene ca în cazul documentelor contabile.

Art.67

- (1) Angajatorul nu poate opera nici o reținere din salariu în afara celor prevăzute legal.
- (2) Reținerile cu titlu de daune cauzate de salariat angajatorului, nu pot fi reținute de către acesta decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă, fiind constatată printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă. Reținerile din salariu, privite cumulativ, nu pot depăși, în fiecare lună, jumătate din salariul net.

Art.68

- (1) Acceptarea de către salariat, fără rezerve, a unei plăți parțiale din drepturile salariale cuvenite, sau semnarea statelor de plată în astfel de situații, nu pot avea semnificația unei renunțări tacite din partea acestuia la drepturile salariale care i se cuvin în totalitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale.

Art.69

- (1) Salariații unităților trimiși în delegație, în țară sau în străinătate, vor beneficia de decontarea cheltuielilor de transport, de asigurare și de costul cazării, precum și de o diurnă de deplasare. Cuantumul diurnei nu poate fi mai mic decât cel stabilit prin actele normative care se aplică la instituțiile publice.

Art.70

- (1) **Salariații detașați beneficiază de aceleași drepturi ca și în cazul delegării.**
- (2) Persoanele detașate își mențin toate drepturile pe care le-au avut la data detașării, cu excepția celor privind igiena și protecția muncii, chiar dacă la locul de muncă unde sunt detașate acestea nu se mai regăsesc. Dacă la locurile de detașare, drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acordă și alte drepturi, persoanele detașate beneficiază de acestea, inclusiv de toate drepturile privind protecția și igiena muncii, corespunzătoare noului loc de muncă.

Art.71

- (1) În ipoteza unui transfer al unității sau al unor părți ale acesteia, drepturile salariaților vor fi protejate prin transferarea integrală a acestora către cesionar.
- (2) Transferul menționat la alin. (1) nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă de către cedent ori de către cesionar.
- (3) Cedentul și cesionarul au obligația de a informa și de a consulta, anterior transferului, sindicatul sau reprezentanții salariaților, cu privire la implicațiile juridice, economice și sociale asupra salariaților decurgând din transferul dreptului de proprietate asupra unității.

TITLUL VI. SECURITATEA, IGIENA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

Art.72

- (1) Explicația anumitor termeni :

- a) **reprezentant al lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor** - persoană aleasă, selectată sau desemnată de lucrători, în conformitate cu prevederile legale, să îi reprezinte pe aceștia în ceea ce privește problemele referitoare la protecția securității și sănătății lucrătorilor în muncă;
- b) **prevenire** - ansamblul de dispoziții sau măsuri luate ori prevăzute în toate etapele procesului de muncă, în scopul evitării sau diminuării riscurilor profesionale;
- c) **eveniment** - accidentul care a antrenat decesul sau vătămări ale organismului, produs în timpul procesului de muncă ori în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, situația de persoană dată dispărută sau accidentul de traseu ori de circulație, în condițiile în care au fost implicate persoane angajate, incidentul periculos, precum și cazul susceptibil de boală profesională sau legată de profesiune;
- d) **accident de muncă** - vătămarea violentă a organismului, precum și intoxicația acută profesională, care au loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu și care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile calendaristice, invaliditate ori deces;
- e) **boală profesională** - afecțiunea care se produce ca urmare a exercitării unei meserii sau profesii, cauzată de agenți nocivi fizici, chimici ori biologici caracteristici locului de muncă, precum și de suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului, în procesul de muncă;
- f) **echipament de muncă** - orice mașină, aparat, uneltă sau instalație folosită în muncă;
- g) **echipament individual de protecție** - orice echipament destinat a fi purtat sau mănuit de un lucrător pentru a-l proteja împotriva unuia ori mai multor riscuri care ar putea să îi pună în

pericol securitatea și sănătatea la locul de muncă, precum și orice supliment sau accesoriu proiectat pentru a îndeplini acest obiectiv;

- h) **pericol grav și iminent de accidentare** - situația concretă, reală și actuală căreia îi lipsește doar prilejul declanșator pentru a produce un accident în orice moment;
- i) **securitate și sănătate în muncă** - ansamblul de activități instituționalizate având ca scop asigurarea celor mai bune condiții în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității fizice și psihice, sănătății lucrătorilor și a altor persoane participante la procesul de muncă;
- j) **incident periculos** - evenimentul identificabil, cum ar fi explozia, incendiul, avaria, accidentul tehnic, emisiile majore de noxe, rezultat din disfuncționalitatea unei activități sau a unui echipament de muncă sau/și din comportamentul neadecvat al factorului uman care nu a afectat lucrătorii, dar ar fi fost posibil să aibă asemenea urmări și/sau a cauzat ori ar fi fost posibil să producă pagube materiale;
- k) **servicii externe** - persoane juridice sau fizice din afara întreprinderii/unității, abilitate să presteze servicii de protecție și prevenire în domeniul securității și sănătății în muncă, conform legii;
- l) **accident ușor** - eveniment care are drept consecință leziuni superficiale care necesită numai acordarea primelor îngrijiri medicale și a antrenat incapacitate de muncă cu o durată mai mică de 3 zile;
- m) **boală legată de profesiune** - boala cu determinare multifactorială, la care unii factori determinanți sunt de natură profesională;
- n) **echipament individual de protecție** - orice echipament destinat să fie purtat sau ținut de lucrător pentru a-l proteja împotriva unuia sau mai multor riscuri care ar putea să îi pună în pericol securitatea și sănătatea la locul de muncă, precum și orice element suplimentar sau accesoriu proiectat în acest scop.

VI.1. OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

Art.73

- (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.
- (2) Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.
- (3) Obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilităților angajatorului.
- (4) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

Art.74

- (1) În cadrul responsabilităților sale, angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru:
 - a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
 - b) prevenirea riscurilor profesionale;
 - c) informarea și instruirea lucrătorilor;
 - d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.
- (2) Angajatorul are obligația să urmărească adaptarea măsurilor prevăzute la alin. (1), ținând seama de modificarea condițiilor, și pentru îmbunătățirea situațiilor existente.
- (3) Angajatorul are obligația să implementeze măsurile prevăzute la alin. (1) și (2) pe baza următoarelor principii generale de prevenire:
 - a) evitarea riscurilor;
 - b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

299
29 AUG 2016

- c) combaterea riscurilor la sursă;
 - d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;
 - e) adaptarea la progresul tehnic;
 - f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
 - g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;
 - h) adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;
 - i) furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.
- (4) Ținând seama de natura activităților din unitate, angajatorul are obligația:
- a) să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă;
 - b) ulterior evaluării prevăzute la lit. a) și dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum și metodele de lucru și de producție aplicate de către angajator să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în ansamblul activităților întreprinderii și/sau unității respective și la toate nivelurile ierarhice;
 - c) să ia în considerare capacitățile lucrătorului în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, atunci când îi încredințează sarcini;
 - d) să asigure ca planificarea și introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii și/sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile și mediul de muncă;
 - e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat și specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit și și-au însușit instrucțiunile adecvate.
- (5) Atunci când în același loc de muncă își desfășoară activitatea lucrători din mai multe unități, angajatorii acestora au următoarele obligații:
- a) să coopereze în vederea implementării prevederilor privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă, luând în considerare natura activităților;
 - b) să își coordoneze acțiunile în vederea protecției lucrătorilor și prevenirii riscurilor profesionale, luând în considerare natura activităților;
 - c) să se informeze reciproc despre riscurile profesionale;
 - d) să informeze lucrătorii și/sau reprezentanții acestora despre riscurile profesionale.
- (6) Măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să comporte în nicio situație obligații financiare pentru lucrători.

Art.75

- (1) Angajatorul este obligat să desemneze unul sau mai mulți lucrători pentru a se ocupa de activitățile de protecție și de activitățile de prevenire a riscurilor profesionale din unitate, denumiți în continuare lucrători desemnați.
- (2) Lucrătorii desemnați nu trebuie să fie prejudiciați ca urmare a activității lor de protecție și a celei de prevenire a riscurilor profesionale.
- (3) Lucrătorii desemnați trebuie să dispună de timpul necesar pentru a-și putea îndeplini obligațiile ce le revin prin prezenta lege.

- (4) Dacă în unitate nu se pot organiza activitățile de prevenire și cele de protecție din lipsa personalului competent, angajatorul trebuie să recurgă la servicii externe.
- (5) În cazul în care angajatorul apelează la serviciile externe prevăzute la alin. (4), acestea trebuie să fie informate de către angajator asupra factorilor cunoscuți că au efecte sau sunt susceptibili de a avea efecte asupra securității și sănătății lucrătorilor.
- (6) Lucrătorii desemnați trebuie să aibă, în principal, atribuții privind securitatea și sănătatea în muncă și, cel mult, atribuții complementare.

Art. 76

- (1) În privința acordării primului ajutor, a stingerii incendiilor și a evacuării salariaților, angajatorul are următoarele obligații:
 - a) să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor, adaptate naturii activităților și mărimii întreprinderii și/sau unității, ținând seama de alte persoane prezente;
 - b) să stabilească legăturile necesare cu serviciile specializate, îndeosebi în ceea ce privește primul ajutor, serviciul medical de urgență, salvare și pompieri.
- (2) Pentru aplicarea prevederilor alin. (1), angajatorul trebuie să desemneze lucrătorii care aplică măsurile de prim ajutor, de stingere a incendiilor și de evacuare a lucrătorilor.
- (3) Numărul lucrătorilor menționați la alin. (2), instruirea lor și echipamentul pus la dispoziția acestora trebuie să fie adecvate mărimii și/sau riscurilor specifice unității.

Art. 77

- (1) În privința eventualelor pericole grave și eminente, angajatorul are următoarele obligații:
 - a) să informeze, cât mai curând posibil, toți angajații care sunt sau pot fi expuși unui pericol grav și iminent despre riscurile implicate de acest pericol, precum și despre măsurile luate ori care trebuie să fie luate pentru protecția lor;
 - b) să ia măsuri și să furnizeze instrucțiuni pentru a angajaților posibilitatea să oprească lucrul și/sau să părăsească imediat locul de muncă și să se îndrepte spre o zonă sigură, în caz de pericol grav și iminent;
 - c) să nu impună angajaților reluarea lucrului în situația în care încă există un pericol grav și iminent, în afara cazurilor excepționale și pentru motive justificate.
- (2) Angajații care, în cazul unui pericol grav și iminent, părăsesc locul de muncă și/sau o zonă periculoasă nu trebuie să fie prejudiciați și trebuie să fie protejați împotriva oricăror consecințe negative și nejustificate pentru aceștia.
- (3) Angajatorul trebuie să se asigure că, în cazul unui pericol grav și iminent pentru propria securitate sau a altor persoane, atunci când șeful ierarhic imediat superior nu poate fi contactat, toți angajații sunt apți să aplice măsurile corespunzătoare, în conformitate cu cunoștințele lor și cu mijloacele tehnice de care dispun, pentru a evita consecințele unui astfel de pericol.
- (4) Angajații nu trebuie să fie prejudiciați pentru cazurile prevăzute la alin. (3), cu excepția situațiilor în care aceștia acționează imprudent sau dau dovadă de neglijență gravă.

Art. 78

- (1) Angajatorul se mai obligă:

- a) să realizeze și să fie în posesia unei evaluări a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice;
- b) să decidă asupra măsurilor de protecție care trebuie luate și, după caz, asupra echipamentului de protecție care trebuie utilizat;

299
2.9. AUG 2016

- c) să țină evidența accidentelor de muncă ce au ca urmare o incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru, a accidentelor ușoare, a bolilor profesionale, a incidentelor periculoase, precum și a accidentelor de muncă ;
- d) să elaboreze pentru autoritățile competente și în conformitate cu reglementările legale rapoarte privind accidentele de muncă suferite de lucrătorii săi.

Art.79

(1) În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, angajatorul se obligă :

- a) să adopte, din faza de cercetare, proiectare și execuție a construcțiilor, a echipamentelor de muncă, precum și de elaborare a tehnologiilor de fabricație, soluții conforme prevederilor legale în vigoare privind securitatea și sănătatea în muncă, prin a căror aplicare să fie eliminate sau diminuate riscurile de accidentare și de îmbolnăvire profesională a lucrătorilor;
- b) 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;
- c) să obțină autorizația de funcționare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, înainte de începerea oricărei activități, conform prevederilor legale;
- d) să stabilească pentru angajați, prin fișa postului, atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător funcțiilor exercitate;
- e) să elaboreze instrucțiuni proprii, în spiritul prezentei legi, pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale locurilor de muncă aflate în responsabilitatea lor;
- f) să asigure și să controleze cunoașterea și aplicarea de către toți angajații a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și de protecție stabilit, precum și a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă, prin lucrătorii desemnați, prin propria competență sau prin servicii externe;
- g) să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și instruirii angajaților, cum ar fi afișe, pliante, filme cu privire la securitatea și sănătatea în muncă;
- h) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire și de protecție necesare;
- i) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică;
- j) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării;
- k) să țină evidența zonelor cu risc ridicat și specific;
- l) să asigure funcționarea permanentă și corectă a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsură și control, precum și a instalațiilor de captare, reținere și neutralizare a substanțelor nocive degajate în desfășurarea proceselor tehnologice;
- m) să prezinte documentele și să dea relațiile solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau al efectuării cercetării evenimentelor;
- n) să asigure realizarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă cu prilejul vizitelor de control și al cercetării evenimentelor;
- o) să desemneze, la solicitarea inspectorului de muncă, angajații care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea evenimentelor;
- p) să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident mortal sau colectiv, în afară de cazurile în care menținerea acestei stări ar genera alte accidente ori ar periclita viața accidentaților și a altor persoane;

- q) să asigure echipamente de muncă fără pericol pentru securitatea și sănătatea angajaților;
- r) să asigure echipamente individuale de protecție;
- s) să acorde obligatoriu echipament individual de protecție nou, în cazul degradării sau al pierderii calităților de protecție.

Art.80

- (1) **Materialele igienico-sanitare se acordă în mod obligatoriu și gratuit de către angajator.**
- (2) Categoriile de materiale igienico-sanitare, precum și locurile de muncă ce impun acordarea acestora se stabilesc prin contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă.

Art. 81

- (1) Angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății, în vederea îndeplinirii atribuțiilor și în conformitate cu prevederile prezentei legi, să aibă acces la:
 - a) evaluarea riscurilor și măsurile de protecție;
 - b) informații privind măsurile din domeniul securității și sănătății în muncă, precum și informații provenind de la instituțiile de control și autoritățile competente în domeniu.

Art.82

- (1) Angajatorii consultă angajații sau reprezentanții lor și permit participarea acestora la discutarea tuturor problemelor referitoare la securitatea și sănătatea în muncă.
- (2) Aplicarea prevederilor alin. (1) implică:
 - a) consultarea angajaților;
 - b) dreptul angajaților și/sau reprezentanților lor să facă propuneri;
 - c) participarea echilibrată.
- (3) Reprezentanții angajaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății angajaților au dreptul să solicite angajatorului să ia măsuri corespunzătoare și să prezinte propuneri în acest sens, în scopul diminuării riscurilor pentru angajați și/sau al eliminării surselor de pericol.
- (4) Reprezentanții angajaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății sau angajații nu pot fi prejudiciați din cauza activităților la care s-a făcut referire în alin.(1)
- (5) Angajatorul trebuie să acorde reprezentanților angajaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății angajaților un timp adecvat, fără diminuarea drepturilor salariale, și să le furnizeze mijloacele necesare pentru a-și putea exercita drepturile și atribuțiile care decurg din prezenta lege.
- (6) Reprezentanții angajaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor sau lucrătorii au dreptul să apeleze la autoritățile competente, în cazul în care consideră că măsurile adoptate și mijloacele utilizate de către angajator nu sunt suficiente pentru asigurarea securității și sănătății în muncă.
- (7) Reprezentanților angajaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor trebuie să li se acorde posibilitatea de a-și prezenta observațiile inspectorilor de muncă și inspectorilor sanitari, în timpul vizitelor de control.

Art.83

- (1) Angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare angajat să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de muncă și postului său:
 - a) la angajare;
 - b) la schimbarea locului de muncă sau la transfer;

299
29. AUG 2006

- c) la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;
 - d) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;
 - e) la executarea unor lucrări speciale.
- (2) Instruirea prevăzută la alin. (1) trebuie să fie:
- a) adaptată evoluției riscurilor sau apariției unor noi riscuri;
 - b) periodică și ori de câte ori este necesar.
- (3) Angajatorul se va asigura că angajații din unități din exterior, care desfășoară activități în unitatea proprie, au primit instrucțiuni adecvate referitoare la riscurile legate de securitate și sănătate în muncă, pe durata desfășurării activităților.
- (4) Reprezentanții angajaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă au dreptul la instruire corespunzătoare.

Art.84

- (1) Instruirea prevăzută în articolele anterioare nu poate fi realizată pe cheltuielile lucrătorilor sau a reprezentanților acestora.
- (2) Instruirea trebuie să se efectueze în timpul programului de lucru, fie în interiorul, fie în afara unității.

Art.85

- (1) **În scopul asigurării securității și sănătății angajaților**, angajatorul trebuie să ia toate măsurile ca:
- a) să fie păstrate în permanență libere căile de acces ce conduc spre ieșirile de urgență și ieșirile propriu-zise;
 - b) să fie realizată întreținerea tehnică a locului de muncă și a echipamentelor și dispozitivelor, iar orice neconformități constatate și susceptibile de a afecta securitatea și sănătatea angajaților să fie corectate cât mai curând posibil;
 - c) să fie curățate cu regularitate, pentru a se asigura un nivel de igienă corespunzător locului de muncă;
 - d) să fie cu regularitate întreținute și verificate echipamentele și dispozitivele de securitate destinate prevenirii sau eliminării pericolelor.

Art. 86

- (1) Atunci când locurile de muncă suferă modificări, extinderi sau transformări, angajatorul trebuie să ia toate măsurile necesare pentru a se asigura că aceste modificări, extinderi sau transformări sunt în concordanță cu cerințele minime corespunzătoare.

Art.87

- (1) Echipamentul individual de protecție se distribuie gratuit de către angajator, care asigură și buna sa funcționare și o stare de igienă satisfăcătoare prin intermediul întreținerii, reparării și înlocuirilor necesare.
- (2) Angajatorul informează mai întâi angajatul despre riscurile împotriva cărora îl protejează purtarea echipamentului individual de protecție și asigură instruirea acestuia, dacă este cazul, organizează antrenamente pentru modul de purtare a echipamentului individual de protecție.
- (3) Echipamentul individual de protecție poate fi utilizat numai în scopurile specificate și în conformitate cu fișa de instrucțiuni, ce excepția împrejurărilor specifice și excepționale, instrucțiunile trebuind să fie pe înțelesul salariatului. (conf. H.G. nr. 1048 din 09/08/2006)

Art.88

- (1) **Angajatorul are obligația să comunice evenimentele, de îndată, după cum urmează:**
- a) **inspectoratelor teritoriale de muncă;**

299

2.9. AUG. 2018

- b) **asigurătorului**, potrivit Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu modificările și completările ulterioare, evenimentele urmate de incapacitate temporară de muncă, invaliditate sau deces, la confirmarea acestora;
 - c) **organelor de urmărire penală**, după caz.
- (2) Orice medic, inclusiv medicul de medicină a muncii aflat într-o relație contractuală cu angajatorul, conform prevederilor legale, va semna obligatoriu suspiciunea de boală profesională sau legată de profesiune, depistată cu prilejul prestațiilor medicale.
- (3) Semnalarea prevăzută la alin. (2) se efectuează către autoritatea de sănătate publică teritorială, de îndată, de la constatarea cazului.
- (4) **În cazul evenimentelor care au avut ca urmare incapacitatea temporară de muncă a salariatului, cercetarea efectuată de angajator este obligatorie.**

VI.2. OBLIGAȚIILE SALARIAȚILOR

Art.89

- (1) Fiecare angajator trebuie 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 îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

Art.90

- (1) În mod deosebit angajații au următoarele obligații:

- a) să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;
- b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;
- c) să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor, și să utilizeze corect aceste dispozitive;
- d) să comunice imediat angajatorului orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea angajaților, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție;
- e) să aducă la cunoștință angajatorului accidentele suferite de propria persoană;
- f) să coopereze cu angajatorul sau cu angajații desemnați, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor;
- g) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul sau cu lucrătorii desemnați, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate, în domeniul său de activitate;
- h) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;
- i) să dea relațiile solicitate de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari.

- (2) Obligațiile prevăzute la alin. (1) se aplică, după caz, și celorlalți participanți la procesul de muncă, potrivit activităților pe care aceștia le desfășoară.

Art.91 Orice eveniment, așa cum este definit la art. 1 lit. c), va fi comunicat de îndată angajatorului, de către conducătorul locului de muncă sau de orice altă persoană care are cunoștință despre producerea acestuia.

VI.3. STATUTUL MEDICULUI DE MEDICINĂ A MUNCII

Art.92

- (1) Medicul specialist de medicină a muncii este principalul consilier al angajatorului și al reprezentanților angajaților în probleme de promovare a sănătății în muncă și în îmbunătățirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătății în muncă.
- (2) Medicul de medicină a muncii supraveghează sănătatea angajaților pe baza prevederilor legale și a riscurilor profesionale pentru sănătatea angajaților, astfel:
 - a) efectuează examinări medicale la încadrarea în muncă, de adaptare, periodice, la reluarea muncii și la încetarea activității profesionale în respectivul loc de muncă;
 - b) coordonează monitorizarea biologică a expunerii profesionale și a efectelor biologice consecutive expunerii, după o prealabilă selecție a celor mai adecvate teste, pe baza parametrilor de sensibilitate, specificitate și a valorii lor predictive;
 - c) ține evidența și supraveghează bolile profesionale, bolile legate de profesie și supraveghează bolile cronice în relație cu munca;
 - d) stabilește aptitudinea în muncă, cu ocazia oricărei examinări medicale.
- (3) Medicul de medicină a muncii organizează primul ajutor și tratamentul de urgență și instruește angajații cu privire la aplicarea metodelor accesibile lor de prim ajutor și a procedurilor de urgență.
- (4) Medicul de medicină a muncii face recomandări privind organizarea muncii, amenajarea ergonomică a locului de muncă, utilizarea în condiții de securitate a substanțelor folosite în procesul muncii, precum și repartizarea sarcinilor de muncă, ținând seama de capacitatea și aptitudinile angajaților de a le executa.

Art.93

- (1) **Medicul de medicină a muncii participă la stabilirea programelor de sănătate la locul de muncă**, prin următoarele acțiuni:
 - a) consiliază reprezentanții angajatorului și ai angajaților asupra programelor de sănătate și securitate în muncă;
 - b) recomandă consultarea sistematică cu reprezentanții angajaților în probleme de medicină și sociologie a muncii;
 - c) consiliază asupra modului de alegere și definire a programelor de sănătate, securitate și de mediu, care se vor realiza de către angajator;
 - d) coordonează discuțiile privind sănătatea în muncă astfel încât să conducă la un acord de opinii între angajator și reprezentanții angajaților;
 - e) consiliază asupra mijloacelor de monitorizare și de evaluare a programelor de sănătate adaptate la locul de muncă.

Art.94

(1) **Medicul de medicină a muncii:**

- a) își va desfășura activitatea fără vreo ingerință în ceea ce privește aplicarea cunoștințelor sale și nu i se poate cere să verifice veridicitatea lipsei de la serviciu a angajaților pe motive de îmbolnăvire.
- b) este subordonat angajatorului pe linie administrativă, iar activitatea sa este în concordanță cu principiile de etică și deontologie medicală.
- c) apără interesele unității, ale angajaților și nu i se poate cere să folosească concluziile medicale în scopuri care prejudiciază angajatul.

- d) colaborează cu angajatorul, reprezentanții angajaților și comitetul de sănătate și securitate în muncă, în toate cazurile în care starea de sănătate a angajatului impune schimbarea locului de muncă, a felului muncii ori adoptarea unor alte soluții.

Art.95

- (1) Medicul de medicină a muncii este obligat să păstreze informațiile confidențiale privind activitatea angajatorului. În eventualitatea în care dezvăluirea acestora este absolut necesară, aceasta se va face numai cu acordul prealabil al autorităților competente și în conformitate cu reglementările legale în vigoare.

VI. 4. INTERZICEREA FUMATULUI

Art.96

- (1) Fumatul în spațiile publice închise ale unității este strict interzis.
- (2) Dispozițiile care reglementează fumatul se aplică nu numai angajaților ci și tuturor persoanelor care se află în unitate, indiferent de motivul șederii acestora.
- (3) Nerespectarea reglementărilor cu privire la fumat precum și nerespectarea locurilor special amenajate pentru fumat, constituie abatere disciplinară și se sancționează conform reglementărilor din Legea nr. 15/2016 privind modificarea și completarea Legii nr. 349/2002 pentru prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor din tutun.

Art.97

- (1) Este interzis fumatul, accesul cu țigări aprinse, cu brichete sau chibrituri în locurile cu pericol de incendiu marcate corespunzător.
- (2) Nerespectarea acestor dispoziții constituie abatere disciplinară.

VI.5 PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ

Art.98

- (1) În privința salariaților prevăzute la art. 27, angajatorul se obligă :
- a) să prevină expunerea lor la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;
 - b) să nu le constrângă să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz;
 - c) ca pentru toate activitățile susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la agenți, procedee și condiții de muncă, să evalueze anual, precum și la orice modificare a condițiilor de muncă natura, gradul și durata expunerii lor, în scopul determinării oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor și oricărei repercusiuni asupra sarcinii ori alăptării ;
 - d) ca în termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunțat în scris de către o salariată că se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 27, acesta are obligația să înștiințeze medicul de medicina muncii, precum și inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază își desfășoară activitatea;
 - e) să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alți angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă;
 - f) să îi modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale, pentru salariatele care se află în situația de la lit.c ;
 - g) ca pentru salariatele care se află în una dintre situațiile prevăzute la art.27 și își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția așezat, angajatorii au obligația de a le

modifica locul de muncă respectiv, astfel încât să li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze și amenajări pentru repaus în poziție șezândă sau, respectiv, pentru mișcare. Dacă amenajarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este din punct de vedere tehnic și/sau obiectiv posibilă sau nu poate fi cerută din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsurile necesare pentru a schimba locul de muncă al salariații respective;

- h) să acorde salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale;
- i) să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul. La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic; pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului;
- j) ca în cazul în care sănătatea salariatelor menționate la alin.27 este afectată de munca de noapte, pe baza solicitării scrise a salariații, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază brut lunar;
- k) în cazul în care o salariată care desfășoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat se încadrează în prevederile art. 27, se obligă ca, pe baza solicitării scrise a salariații, să o transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de bază brut lunar.

Art.99

- (1) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:
- a) salariații prevăzute la art. 27 lit. a)-c), din motive care au legătură directă cu starea sa;
 - b) salariații care se află în concediu de risc maternal;
 - c) salariații care se află în concediu de maternitate;
 - d) salariații care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 3 ani;
 - e) salariații care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani.
- (2) Dispozițiile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legi.

VI.6 PROTECȚIA ÎMPOTRIVA INCENDIILOR

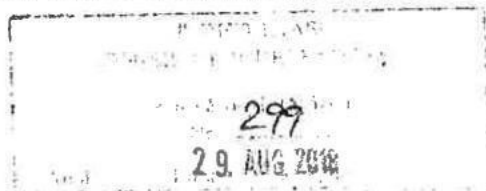
Art.100

- (1) Angajații, indiferent de forma contractului individual de muncă, ucenicii, angajații altor unități delegați sau detașați, ucenicii, persoanele care efectuează un stagiu de practică precum și orice altă persoană care se află în incinta unității au obligația să respecte dispozițiile legale și prevederile prezentului regulament intern privind prevenirea și stingerea incendiilor.

Art.101

- (1) Pentru prevenirea și protecția împotriva incendiilor care ar putea surveni în cadrul unității, angajatorul are următoarele obligații :
- a) să stabilească, prin dispoziții scrise, responsabilitățile și modul de organizare pentru apărarea împotriva incendiilor în unitatea sa, să le actualizeze ori de câte ori apar modificări și să le aducă la cunoștință salariaților și oricăror persoane interesate;

- b) să numească prin dispoziție scrisă, una sau mai multe persoane cu atribuții privind punerea în aplicare, controlul și supravegherea măsurilor de apărare împotriva incendiilor și să asigure acestora timpul și resursele necesare îndeplinirii acestei activități;
- c) să înscrie în fișa postului a angajaților desemnați cu activitatea de prevenire și stingere a incendiilor atribuțiile și responsabilitățile acestora, precum și luarea la cunoștință pe bază de semnătură a acestora;
- d) să asigure identificarea și evaluarea riscurilor de incendiu din unitatea sa și să asigure corelarea măsurilor de apărare împotriva incendiilor cu natura și nivelul riscurilor;
- e) să solicite și să obțină avizele și autorizațiile de securitate la incendiu, prevăzute de lege, și să asigure respectarea condițiilor care au stat la baza eliberării acestora; în cazul anulării avizelor ori a autorizațiilor, să dispună imediat sistarea lucrărilor de construcții sau oprirea funcționării ori utilizării construcțiilor sau amenajărilor respective;
- f) să permită, în condițiile legii, executarea controalelor și a inspecțiilor de prevenire împotriva incendiilor, să prezinte documentele și informațiile solicitate și să nu îngreuneze sau să obstrucționeze în niciun fel efectuarea acestora;
- g) să permită alimentarea cu apă a autospecialelor de intervenție în situații de urgență;
- h) să întocmească, să actualizeze permanent și să transmită inspectoratului lista cu substanțele periculoase, clasificate potrivit legii, utilizate în activitatea sa sub orice formă, cu mențiuni privind: proprietățile fizico-chimice, codurile de identificare, riscurile pe care le prezintă pentru sănătate și mediu, mijloacele de protecție recomandate, metodele de intervenție și prim ajutor, substanțele pentru stingere, neutralizare sau decontaminare;
- i) să elaboreze instrucțiunile de apărare împotriva incendiilor și să stabilească atribuțiile ce revin salariaților la locurile de muncă;
- j) să verifice dacă salariații cunosc și respectă instrucțiunile necesare privind măsurile de apărare împotriva incendiilor și să verifice respectarea acestor măsuri semnalate corespunzător prin indicatoare de avertizare de către persoanele din exterior care au acces în unitatea sa;
- k) să asigure întocmirea și actualizarea planurilor de intervenție și condițiile pentru aplicarea acestora în orice moment;
- l) să permită, la solicitare, accesul forțelor inspectoratului pentru situații de urgență județean în unitatea sa în scop de recunoaștere, instruire sau de antrenament și să participe la exercițiile și aplicațiile tactice de intervenție organizate de acesta;
- m) să asigure utilizarea, verificarea, întreținerea și repararea mijloacelor de apărare împotriva incendiilor cu personal atestat, conform instrucțiunilor furnizate de proiectant.
- n) să asigure și să pună în mod gratuit la dispoziție forțelor chemate în ajutor mijloacele tehnice pentru apărare împotriva incendiilor și echipamentele de protecție specifice riscurilor care decurg din existența și funcționarea unității sale, precum și antidotul și medicamentele pentru acordarea primului ajutor;
- o) să stabilească și să transmită către transportatorii, distribuitorii și utilizatorii produselor sale regulile și măsurile de apărare împotriva incendiilor, specifice acestora, corelate cu riscurile la utilizarea, manipularea, transportul și depozitarea produselor respective;
- p) să informeze de îndată, prin orice mijloc, inspectoratul despre izbucnirea și stingerea cu forțe și mijloace proprii a oricărui incendiu, iar în termen de 3 zile lucrătoare să completeze și să trimită acestuia raportul de intervenție;
- q) să utilizeze în unitatea sa numai mijloace tehnice de apărare împotriva incendiilor, certificate conform legii.



Art.102

(1) În domeniul prevenirii și stingerii incendiilor, **angajații au următoarele obligații :**

- a) să respecte regulile și măsurile de apărare împotriva incendiilor, aduse la cunoștință, sub orice formă, de angajator;
- b) să utilizeze substanțele periculoase, instalațiile, utilajele, mașinile, aparatura și echipamentele, potrivit instrucțiunilor tehnice, precum și celor date de angajator;
- c) să nu efectueze manevre nepermise sau modificări neautorizate ale sistemelor și instalațiilor de apărare împotriva incendiilor;
- d) să comunice, imediat după constatare, persoanelor însărcinate cu prevenirea și stingerea incendiilor orice încălcare a normelor de apărare împotriva incendiilor sau a oricărei situații stabilite de acesta ca fiind un pericol de incendiu, precum și orice defecțiune sesizată la sistemele și instalațiile de apărare împotriva incendiilor;
- e) să coopereze cu salariații desemnați de administrator care au atribuții în domeniul apărării împotriva incendiilor, în vederea realizării măsurilor de apărare împotriva incendiilor;
- f) să participe efectiv la stingerea incendiilor și la înlăturarea consecințelor acestora precum și la evacuarea persoanelor și a bunurilor materiale, indiferent de proprietarul acestora
- g) să acorde ajutor, atât cât este rațional posibil, oricărei alte persoane care se află în incinta unității, indiferent dacă aceasta este sau nu este salariat al unității, care se află în primejdie datorat incendiului apărut;
- h) ca la terminarea programului de lucru să ia toate măsurile necesare pentru înlăturarea oricărei cauze care poate provoca un incendiu;
- i) să nu folosească alte aparate, decât cele furnizate de angajator sau cele care există deja în structura locului de muncă, pentru încălzire, iluminare etc. (ex. reșouri, lămpi, veioze etc.), fără aprobarea expresă a angajatorului;
- j) să furnizeze persoanelor abilitate toate datele și informațiile de care are cunoștință, referitoare la producerea incendiilor.

TITLUL VII. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI ȘI ALE SALARIAȚILOR

VII.1. DREPTURI ȘI OBLIGAȚII ALE ANGAJATORULUI

Art.103

(1) În scopul organizării corespunzătoare a muncii și al creării condițiilor optime pentru desfășurarea normală a întregii activități a unității, precum și pentru întărirea ordinei și disciplinei la locul de muncă, **angajatorul are, în principal, următoarele drepturi :**

- a) să stabilească organizarea și funcționarea societății;
- b) să stabilească strategia de dezvoltare a societății în concordanță cu obiectivele propuse și discutate cu salariații/reprezentanții salariaților;
- c) să ia măsurile care se impun pentru organizarea și reglementarea activităților interne și pentru asigurarea unor condiții de muncă optime;
- d) să stabilească normele de muncă ;
- e) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat în parte, în funcție de natura postului ocupat și de pregătirea profesională și aptitudinile personale ale salariatului, prin fișa postului care este anexă la contractul individual de muncă;
- f) să modifice fișa postului, în funcție de necesitățile activității desfășurate, ținând cont de pregătirea profesională și de aptitudinile personale ale salariatului;
- g) să includă în contractul individual de muncă și/sau regulamentul intern de funcționare prevederi privind clauza de neconcurență, de fidelitate și confidențialitate;

299

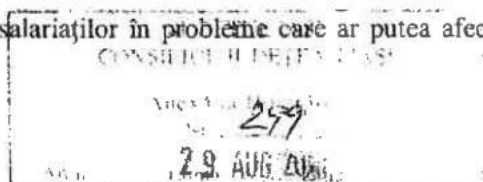
29. AUG. 2018

- h) să organizeze cursuri periodice de pregătire a personalului propriu;
- i) să verifice, de câte ori se impune, stadiul de cunoștințe și pregătire profesională, necesare desfășurării activității salariatului, precum și luarea de măsuri în acest sens;
- j) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru fiecare salariat în parte, în limitele legalității și oportunității;
- k) să exercite în permanență controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu prevăzute în fișa postului precum și a dispozițiilor cu caracter obligatoriu, în sensul prevederilor de la lit. j);
- l) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să evalueze eventualele pagube materiale produse, să aplice sancțiunile disciplinare corespunzătoare potrivit legii și să ia măsurile care se impun pentru recuperarea eventualelor pagube cauzate;
- m) să efectueze, personal sau printr-o persoană desemnată, testări specifice cu fiolă alcooltest pentru depistarea angajaților care se află în stare de ebrietate în timpul programului de lucru;
- n) să solicite sprijinul organelor abilitate pentru depistarea angajaților prezenți la locul de muncă sub influența drogurilor sau a altor substanțe cu efecte asemănătoare;
- o) să ia măsurile legale pentru apărarea și dezvoltarea patrimoniului societății.

Art.104

(1)Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații :

- a) să încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română contractul individual de muncă;
- b) să informeze salariatul sau persoana care solicită angajarea cu privire la elementele prevăzute de art. 17 din Legea 53/2003 – Codul Muncii;
- c) să încheie contractul individual de muncă doar după verificarea prealabilă a competenței profesionale și personale a persoanei care solicită angajarea;
- d) să încheie, în condițiile legii, un act adițional la contractul individual de muncă, ori de câte ori intervine o modificare a clauzelor cuprinse în contract conf. Art. 41 din Legea 53/2003 – Codul Muncii ;
- e) să respecte principiul nediscriminării și egalității de șansă și de tratament între femei și bărbați;
- f) să asigure o conduită corectă și echitabilă față de toți salariații;
- g) să asigure garantarea igienei, securității și protecției muncii;
- h) să garanteze aplicarea tuturor prevederilor legale în materia dreptului muncii și să informeze salariații cu privire la acest lucru;
- i) să garanteze soluționarea tuturor cererilor sau reclamațiilor salariaților în conformitate cu prevederile legislației în vigoare;
- j) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra tuturor elementelor care țin de desfășurarea relațiilor de muncă precizând norma de muncă, locul de muncă, atribuțiile fiecăruia conform cu fișa postului, programele individualizate de muncă;
- k) să asigure permanent condițiile de muncă avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile adecvate muncii desfășurate de fiecare salariat în parte;
- l) să dispună și să pretindă măsurile legale de prevenire și de stingere a incendiilor, de dotare corespunzătoare a locurilor de muncă, de asigurare a echipamentului de protecție și de lucru conform cerințelor legale, precum și condițiile impuse de respectarea igienei, securității și sănătății în muncă;
- m) să acorde salariaților toate drepturile salariale conform cu contractul individual de muncă și cu contractul colectiv de muncă aplicabil;
- n) să se consulte cu salariații/reprezentanți salariaților în probleme care ar putea afecta drepturile acestora;



- o) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile, impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- p) să asigure respectarea normelor legale privind durata timpului de muncă și celui de odihnă, precum și condițiile de muncă a anumitor categorii de salariați;
- q) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului precum și alte documente cerute de acesta în legătură cu calitatea sa de salariat;
- r) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- s) să plătească salariile înaintea oricăror altor datorii bănești;

VII.2 DREPTURI ȘI OBLIGAȚII ALE SALARIAȚILOR

Art.105

(1) Conform Legii nr. 53/2003- Codul muncii, salariații au, în principal, următoarele drepturi :

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la pauza de masă, repausul zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la zilele de sărbătoare legală și la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- k) dreptul de a participa la acțiuni colective organizate în condiții legale;
- l) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.

Art.106

(1) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații :

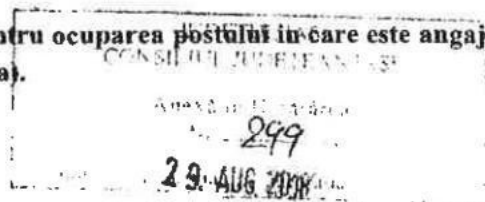
- a) respectarea strictă a programului de lucru, folosirea integrală și eficientă a timpului de lucru;
- b) de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini întocmai și la timp atribuțiile ce îi revin conform fișei postului și a dispozițiilor de serviciu transmise pe cale ierarhică;
- c) de a răspunde calitativ și cantitativ pentru munca prestată conform fișei postului și sarcinilor de serviciu;
- d) de a efectua lucrările în timpul precizat prin fișa postului sau conform sarcinilor de serviciu trasate de superiorii ierarhici;
- e) respectarea secretului de serviciu, a secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor care au acest caracter;
- f) de a urmări perfecționarea proprie, detectarea eventualelor disfuncționalități și propunerea de soluții pentru înlăturarea acestora;
- g) obligația de a se prezenta la testările sau evaluările periodice stabilite de angajator;
- h) să respecte disciplina muncii, a ordinii și a curățeniei la locul de muncă;
- i) să adopte un comportament decent și respectuos în relațiile cu colegii de muncă și să folosească un limbaj civilizat;
- j) promovarea raporturilor colegiale și menținerea comportării corecte în cadrul relațiilor de muncă;
- k) apărarea bunurilor unității oriunde s-ar afla acestea;
- l) informarea conducătorului locului de muncă despre orice situație perturbatoare sau generatoare de prejudicii;
- m) să cunoască și să aplice cu corectitudine legile statului și reglementările interne ale societății;
- n) să respecte prevederile regulamentului intern și a contractului individual de muncă;

- o) să respecte întocmai toate reglementările legale care guvernează domeniul său de activitate;
- p) să răspundă patrimonial, în temeiul normelor legale și a răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale cauzate prin distrugerea sau deteriorarea în orice mod produse patrimoniului societății din vina sa;
- q) să fie fidel față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- r) să respecte cu strictețe normele de protecție a muncii și cele privind folosirea echipamentului de lucru și de protecție, de prevenire a incendiilor sau a oricăror situații care ar pune în pericol orice bun al unității;
- s) să respecte măsurile de igienă, securitate și sănătate în muncă în cadrul unității;
- t) să se prezinte la testările și evaluările periodice propuse de angajator pentru verificarea aptitudinilor și competențelor salariaților și inclusiv pentru verificarea stării de sănătate a acestora.
- u) să folosească utilajele, echipamentele și orice instrument de lucru conform cu destinația lor precum și cu parametrii de funcționare din cartea tehnică a acestora;
- v) să gospodărească cu grijă materialele, materiile prime, combustibilii și orice resursă de genul celor menționate mai sus;
- w) să anunțe angajatorul când acesta beneficiază de concediu medical, din prima zi de acordare a acestuia;
- x) să se asigure că la plecarea sa de la locul de muncă, toate instalațiile electrice, de gaz, calculatoarele, geamurile etc. sunt închise;
- y) să nu părăsească locul de muncă până la venirea schimbului, dacă se lucrează în ture;
- z) să anunțe angajatorul să ia măsurile necesare în cazul în care salariatul absentează de la locul de muncă;
- aa) să informeze angajatorul la orice schimbare cu privire la datele sale personale – date de identificare din cartea de identitate, adresă, schimbarea domiciliului, schimbarea numelui etc.
- bb) să se abțină de la exprimarea unor opinii sau de la desfășurarea de activități politice la locul de muncă;
- cc) să nu efectueze lucrări care nu au legătură cu sarcinile specifice postului de muncă sau directivelor primite pe cale ierarhică;
- dd) să nu înceteze nejustificat munca;
- ee) să nu absenteze nemotivat;
- ff) să nu ascundă intenționat absențele nemotivate ale colegilor sau ale persoanelor aflate în subordinea sa directă pentru ca respectivul post să nu fie ocupat de altă persoană;
- gg) să nu părăsească locul de muncă fără aprobarea superiorului ierarhic imediat superior sau fără să facă mențiunile aferente în registrul corespunzător;
- hh) să îndeplinească toate cerințele cerute de lege pentru ocuparea postului în care este angajat (în caz contrar intervine răspunderea disciplinară).

Art.107

(1) De asemenea, salariatului îi este interzis :

- a) falsificarea documentelor privind diverse evidențe, prezentarea și raportarea unor situații și date fictive;
- b) prezentarea și utilizarea de documente false;
- c) folosirea numelui și prestigiului unității în interes personal sau în scopuri care pot duce la prejudicierea de orice fel a unității;
- d) sustragerea de documente interne ale unității sau copii de pe acestea și folosirea acestora în scop personal, sustragerea de documente în original sau în copii de pe documentele cu privire la alți salariați și folosirea acestora în scop personal;
- e) refuzul angajatului de a primi un document care îi este adresat direct;



- f) sustragerea sau ascunderea unor documente aparținând unității, indiferent de scopul urmărit de salariat;
- g) sustragerea în orice mod de date și informații de pe computerele proprietate a unității în scop personal;
- h) alterarea sau distrugerea intenționată de date sau informații de pe computerele societății cu scopul de a obține pentru sine sau pentru altul foloase materiale sau de orice altă natură sau de a împiedica descoperirea săvârșirii unor falsuri săvârșite de orice angajat;
- i) introducerea în incinta unității de materiale, substanțe, obiecte care sunt prohibite prin lege;
- j) prezența în incinta unității având asupra sa arme de foc sau arme albe;
- k) săvârșirea de orice fel de acțiuni/inacțiuni care ar pune în pericol ceilalți salariați sau obiectele din patrimoniul societății;
- l) prezența la locul de muncă în stare de ebrietate, sub influența drogurilor sau a altor substanțe care au efecte narcotice, halucinogene sau psihotrope;
- m) introducerea, distribuirea, facilitarea introducerii sau distribuirea băuturilor alcoolice în spațiile unității, deținerea sau consumarea băuturilor alcoolice la locul de muncă;
- n) comiterea oricărui fel de act sau incitarea la orice act de natură a tulbura buna desfășurare a activității unității sau prin care se încalcă bunele moravuri;
- o) împiedicarea altor angajați, sub orice formă, de a-și desfășura activitatea;
- p) executarea unor lucrări străine de interesele unității în timpul programului de lucru;
- q) să intervină pentru soluționarea unor cereri care nu intră în competența lor;
- r) folosirea în interes personal a bunurilor sau resurselor unității;
- s) să desfășoare alte activități salarizate pentru alte persoane la care este angajat, în timpul programului de lucru;
- t) să presteze anumite activități care ar duce la o concurență neloială;
- u) să efectueze convorbiri telefonice în interes personal de la posturile telefonice ale unității;
- v) simularea de boală și/sau nerespectarea tratamentului medical în caz de incapacitate temporară de muncă;
- w) înstrăinarea oricăror bunuri date în folosință personală sau pentru păstrare;
- x) scoaterea din unitate de bunuri sau de orice fel de alte resurse, cu excepția cazului când există aprobarea scrisă a angajatorului;
- y) introducerea sau facilitarea introducerii de persoane străine fără ca acestea să se afle în interes de serviciu;
- z) părăsirea locului de muncă cu lăsarea în funcțiune a anumitor echipaje, utilaje, echipamente care ar putea produce accidentarea celorlalți salariați;
- aa) intrarea sau ieșirea din unitate prin alte locuri decât cele stabilite de conducerea unității;
- bb) introducerea în unitate de materiale explozive sau care ar putea produc pagube materiale unității sau accidentarea celorlalți salariați, cu excepția celor utilizate în cadrul unității;
- cc) distrugerea/deteriorarea materialelor sau a dispozitivelor specifice desfășurării activității angajatorului;
- dd) folosirea calității de salariat pentru obținerea oricărui fel de avantaj necuvenit;
- ee) hărțuirea sau hărțuirea sexuală a celorlalți salariați, indiferent de funcția deținută;
- ff) întreținerea de raporturi sexuale în incinta unității;
- gg) introducerea în cadul unității de mărfuri, în scopul comercializării acestora;
- hh) violarea secretului corespondenței, inclusiv a corespondenței electronice;
- ii) ieșirea nejustificată din cadrul unității în timpul programului de lucru;
- jj) utilizarea unui limbaj necivilizat, injurios sau ofensator în raporturile cu ceilalți salariați sau cu persoane din exteriorul unității;
- kk) discutarea de către angajați în afara unității a problemelor de serviciu sau privind starea financiară și economică a societății;

- II) utilizarea oricărui tip de echipament, utilaj, substanță etc. pentru realizarea de obiecte sau de orice fel de substanță a cărui deținere sau folosire este interzisă prin lege.

Art.108

- (1) La întreruperea activității pentru diverse motive (concediu de odihnă, concediu medical, alte concedii, zile libere, suspendare a contractului individual de muncă etc.) angajații au următoarele obligații:
- a) să informeze angajatorul despre scopul și durata întreruperii,
 - b) să prezinte angajatorului actele legale care stau la baza întreruperii activității,
 - c) să predea pe bază de semnătură, bunurile materiale, actele și activitățile din competența sa, altor persoane, sub controlul angajatorului.
- (2) În cazul în care întreruperea activității, din diverse motive, durează peste termenul inițial stabilit, angajații sunt obligați ca în timpul cel mai scurt să îl înștiințeze pe angajator asupra acestui fapt.
- (3) În cazul prevăzut la alin. 1, sarcinile de serviciu ale angajatului în cauză pot fi preluate de către un alt angajat sau de către o terță persoană, pe baza deciziei angajatorului.
- (4) Angajatul nu poate fi substituit în activitatea sa de către alt angajat sau de către o terță persoană, numai în cazurile expres prevăzute de lege.

TITLUL VIII. EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Art.109

- (1) Termenii și expresiile de jos au următoarea semnificație :

- a) **discriminare directă** – situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;
- b) **discriminare indirectă** – situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;
- c) **hărțuire** – situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- d) **hărțuire sexuală** – situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- e) **muncă de valoare egală** – activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceluiași indicatori și a aceluiași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;
- f) **discriminare bazată pe criteriul de sex** – discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea;
- g) **discriminare multiplă** – orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.

Art.110

- (1) Prin **egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă** se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

299
2.9. AUG. 2014

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
 - b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
 - c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
 - d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
 - e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
 - f) condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;
 - g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- (2) În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii.
- (3) Angajatorul este obligat să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

Art.111

- (1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:
- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
 - b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
 - c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
 - d) stabilirea remunerației;
 - e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
 - f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
 - g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
 - h) promovarea profesională;
 - i) aplicarea măsurilor disciplinare;
 - j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
 - k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.
- (2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică și determinantă, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.
- (3) Este considerată discriminare orice dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriu de sex.

Art. 112

- (1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.
- (2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare.
- (3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare.
- (4) Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

- (5) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) acele locuri de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.
- (6) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate, salariața/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități salariatul se află în concediu paternal.
- (7) Este exceptată de la aplicarea prevederilor alin. (6) concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.
- (8) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariața/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.
- (9) La revenirea la locul de muncă în condițiile prevăzute la alin. (8), salariața/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată este prevăzută în regulamentul intern de organizare și funcționare și nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare.

Art.113

- (1) Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:
 - a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
 - b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

Art.114

Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor Legii 229/2015 completarea a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

Art.115

- (1) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale/reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.
- (2) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul sau reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.

299
29. AUG 2018

Art.116

- (1) Angajatorul care reintegrează în unitate sau la locul de muncă o persoană, pe baza unei sentințe judecătorești rămase definitive, dispusă în acest sens, este obligat să plătească remunerația pierdută datorită modificării unilaterale a relațiilor sau a condițiilor de muncă, precum și toate sarcinile de plată către bugetul de stat și către bugetul asigurărilor sociale de stat, ce le revin atât angajatorului, cât și angajatului.
- (2) Dacă nu este posibilă reintegrarea în unitate sau la locul de muncă a persoanei pentru care instanța judecătorească a decis că i s-au modificat unilateral și nejustificat, de către angajator, relațiile sau condițiile de muncă, angajatorul va plăti angajatului o despăgubire egală cu prejudiciul real suferit de angajat.
- (3) Valoarea prejudiciului va fi stabilită potrivit legii.

Art.117

- (1) În baza prevederilor prezentului capitol, **este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex.**
- (2) Angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare sunt pasibili de o sancțiune disciplinară prevăzută la art.126 din prezentul regulament.

TITLUL IX. REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII ȘI A ÎNLĂTURĂRII ORICĂROR FORME DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂȚII

Art.118

- (1) Unitatea respectă principiul libertății alegerii locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze salariatul.
- (2) Nici un salariat nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie.

Art.119

- (1) **Munca forțată este interzisă.**
- (2) Munca forțată desemnează orice tip de muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare sau pentru persoana care nu și-a exprimat consimțământul în mod liber.
- (3) Nu constituie muncă forțată munca sau activitatea impusă de autoritățile publice:
 - a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;
 - b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;
 - c) în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii;
 - d) în caz de forță majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte
 - e) în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență ale ansamblului populației ori ale unei părți a acesteia.

Art.120

- (1) În cadrul unității, în desfășurarea relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații.
- (2) Tuturor salariaților le este recunoscut dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, la protecția datelor cu caracter personal sau cele în legătură cu munca, la protecție împotriva concedierilor colective, dreptul la constituirea sau aderarea la un sindicat pentru apărarea intereselor sale, dreptul la repaus zilnic și săptămânal precum și la concediu.

Art.121

În cadrul relațiilor desfășurate între angajați și angajator, persoane din exterior cu care vin în contact în desfășurarea relațiilor de muncă sau cu restul angajaților, se interzice orice comportament care defavorizează sau supune unui tratament injust sau degradant o persoană sau un grup de persoane.

Art.122

- (1) Discriminarea, directă sau indirectă, a unui angajat sau a unui candidat la ocuparea unui post vacant din cadrul unității pe motiv de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală este strict interzisă.
- (2) Discriminarea directă constă în actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe din criteriile de la alin. (1), care au ca scop sau efect neacordarea, restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor rezultate din legislația muncii.
- (3) Discriminarea indirectă constă în actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin.(2), dar care produc efectele unei discriminări directe.

Art.123

- (1) Nu constituie o încălcare a prezentului regulament refuzul de a angaja o persoană care candidează pe un post vacant în cadrul unității dacă aceasta nu corespunde cerințelor și standardelor profesionale și personale, atât timp cât aceasta nu constituie discriminare.
- (2) Constituie abatere de la prezentul regulament intern orice comportament cu caracter naționalist-șovin, de instigare la ură rasială sau națională, sau acel comportament care vizează atingerea demnității sau crearea unei atmosfere intimidante, ofensatoare, umilitoare îndreptate împotriva unei persoane sau a unui grup de persoane.

TITLUL X. RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

Art.124

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

Art.125

Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară stabilind și care fapte sunt considerate abateri disciplinare.

Art.126

- (1) **Sancțiunile disciplinare** pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:
 - a) avertismentul scris;
 - b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
 - c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
 - d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;

299

29 AUG 2000

e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă. Cercetarea și sancționarea abaterii disciplinare se va face de către angajator cu respectarea prevederilor art.248 - 252 din Codul muncii.

f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Art.127

(1) **Amenzile disciplinare sunt interzise.**

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

Art.128

(1) Sub sancțiunea **nulității absolute**, nici o măsură, cu excepția avertismentului scris, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei **cercetări disciplinare prealabile**.

(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.129

(1) **Cercetarea disciplinară** prealabilă va fi efectuată de către o comisie desemnată în acest sens.

(2) Din componența acesteia va face parte angajatorul, o persoană din cadrul serviciului de resurse umane, șeful ierarhic imediat superior al angajatului cercetat, consilierul juridic al unității precum și un reprezentant al salariaților.

(3) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, **salariatul va fi convocat în scris** de comisia 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) fără un motiv obiectiv dă **dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.**

(5) Pe parcursul cercetării disciplinare, comisia poate dispune de orice mijloc de probă necesar care poate duce la stabilirea vinovăției sau nevinovăției salariatului în cauză.

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

(7) Activitatea comisiei se va consemna într-un proces-verbal, datat și semnat de cel care a efectuat cercetarea/de fiecare membru al comisiei de cercetare.

(8) În urma cercetării prealabile se va stabili, pe bază de probe concludente, utile și pertinente următoarele fapte:

- a) dacă a fost săvârșită fapta pentru care este cercetat salariatul;
 - b) dacă salariatul cercetat este adevăratul autor al faptei pentru care este cercetat;
 - c) dacă în cauză nu au intervenit cauze de nerăspundere disciplinară;
 - d) împrejurările concrete în care s-a săvârșit fapta;
- e) dacă se impune luarea unei măsuri de sancționare disciplinară, precum și indicarea acesteia.

Art.130

Angajatorul, ținând cont de concluziile comisiei desemnate să efectueze cercetarea disciplinară, stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a). **împrejurările în care fapta a fost săvârșită;**
- b). **gradul de vinovăție a salariatului;**

299
2.9. AUG 2018

- c). consecințele abaterii disciplinare;
- d). comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e). eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art.131

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

Art.132

- (1) Sub sancțiunea nulității absolute, decizia va trebui să cuprindă :
 - a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
 - b) precizarea prevederilor din regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;
 - c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, nu a fost efectuată cercetarea;
 - d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
 - e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
 - f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.
- (2) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.
- (3) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.
- (4) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Art.133

- (1) Angajatorul poate dispune desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă în cazul săvârșirii de către angajați a următoarelor abateri disciplinare grave :
 - a) furtul sau tentativa de furt al oricărui bun din patrimoniul unității;
 - b) utilizarea de documente false la angajare;
 - c) încălcarea regulilor de confidențialitate în interes personal sau pentru terțe persoane;
 - d) deteriorarea sau aducerea în stare de neîntrebuințare a oricărui bun din patrimoniul unității;
 - e) utilizarea oricărui fel de resursă care aparține unității în scop personal;
 - f) orice faptă comisivă/omisivă care est susceptibilă de a pune în orice fel de pericol viața sau integritatea celorlalți salariați ai unității precum și a oricărei persoane care se află în unitate;
 - g) neglijența care a avut ca urmare producerea de prejudicii materiale sau de imagine aduse unității sau a fost pusă în pericol viața sau integritatea corporală a celorlalți salariați;
 - h) refuzul de a îndeplini sarcini rezonabile, justificate și legale atribuite pe cale ierarhică;
 - i) absențe nemotivate repetate;
 - j) sustragerea, distrugerea, înstrăinarea de fișiere sau documente, pe suport hârtie sau în format electronic, în scop personal, fără autorizație de la angajator;
 - k) defăimarea cu rea-credință a imaginii unității, dacă astfel au fost aduse prejudicii materiale sau morale unității;

249
29 AUG 2016

- l) manifestările verbale sau comportamentale violente, brutale sau obscene îndreptate către oricare salariat sau către orice persoană din conducerea unității, inclusiv către persoanele din afara unității, în timpul programului de lucru sau în timpul în care salariatul se află în incinta unității;
 - m) violarea secretului corespondenței, atât în privința documentelor pe format hârtie cât și a poștei electronice;
 - n) falsul în acte contabile, documente justificative primare pe baza cărora se fac înregistrări în contabilitate;
 - o) absentarea nemotivată timp de 3 zile consecutive sau timp de 10 zile în cursul unui an calendaristic.
- (2) Abaterile prevăzute la alin.(1) sunt doar cu titlu exemplificativ, angajatorul având prerogativa de a stabili, respectând prevederile art. 5, sancțiunea care va fi aplicată pentru fiecare caz în parte.

Art.134

- (1) Constituie abatere disciplinară fapta salariatului prin care acesta nu respectă prevederi reglementate prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, regulamentul intern sau a dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici precum și a dispozițiilor legale în materie.
- (2) Cu titlu exemplificativ, constituie abatere disciplinară :
- a) refuzul nejustificat sau întârzierea sistematică în rezolvarea lucrărilor specifice postului sau legal atribuite pe cale ierarhică ;
 - b) atitudinile ireverențioase în timpul executării atribuțiilor de serviciu;
 - c) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor care au acest caracter stabilit de conducerea unității;
 - d) manifestări care aduc atingere prestigiului unității;
 - e) provocarea de scandaluri, situații tensionate la locul de muncă;
 - f) folosirea în alte scopuri a concediului medical;
 - g) consumul de băuturi alcoolice, droguri sau de alte substanțe cu efect nociv în timpul programului de lucru;
 - h) alte activități, atitudini și comportamente care ar aduce atingere bunei desfășurări a activității unității sau prestigiului acesteia.

TITLUL XI. RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ

Art.135

(1) Definiția anumitor termeni:

- a) **prejudiciul** reprezintă o pagubă, o daună, un efect material al faptei ilicite, care se face simțit în diminuarea prezentă sau viitoare a patrimoniului angajatorului,
- b) **forța majoră** este o împrejurare de fapt, imprevizibilă și de neînlăturat, care împiedică în mod obiectiv și fără nici o culpă a salariatului executarea corespunzătoare a obligației de serviciu.
- c) **cazul fortuit** este o împrejurare imprevizibilă pentru salariat din cadrul căreia acesta a fost pus în situația de a-l prejudicia pe angajator. Imprevizibilitatea evenimentului se determină concret ținând cont de nivelul cunoștințelor ce trebuia însușit de salariat în raport cu funcția îndeplinită.
- d) **starea de necesitate** este acea stare în care se află salariatul care săvârșește fapta prejudiciabilă pentru a salva de la un pericol iminent și care nu poate fi înlăturat altfel,

integritatea corporală sau sănătatea sa, a altuia sau un bun important al său, al altuia sau un interes general.

Art.136

- (1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.
- (2) În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu o plângere instanțelor judecătorești competente.

Art.137

- (1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.
- (2) Salariatul nu va răspunde patrimonial dacă:
 - a) în legătură cu fapta cauzatoare a prejudiciului material, a intervenit un caz de forță majoră, cazul fortuit sau starea de necesitate,
 - b) dacă fapta a fost săvârșită în executarea unui ordin legal de serviciu sau
 - c) dacă fapta este o consecință a riscului normal al serviciului.

Art.138

- (1) Pentru constatarea și recuperarea prejudiciului cauzat de salariat, angajatorul va trebui să întocmească în acest sens un raport.
- (2) În raport angajatorul va trebui să stabilească și să dovedească că :
 - a) între salariat și angajator există un contract individual de muncă,
 - b) s-a săvârșit o faptă ilicită ,arătând în ce constă aceasta, iar în cazul în care fapta ilicită a fost săvârșită de mai mulți angajați, se va stabili măsura în care fiecare a contribuit la producerea ei;
 - c) s-a produs un prejudiciu material, identificându-l și evaluându-i valoarea în bani,
 - d) există o legătură de cauzalitate între faptă și prejudiciul material,
 - e) salariatul în cauză este vinovat de producerea prejudiciului material;
 - f) nu au intervenit cauze exoneratoare de răspundere, conform art. 11.

Art.139

- (1) Salariatul care își recunoaște vina constând în săvârșirea faptei care a cauzat prejudiciul material, poate stabili de comun acord cu angajatorul modalitatea de recuperare a pagubei cauzate.
- (2) În acest sens, între angajator și salariat se va întocmi un angajament de plată, întocmit în formă scrisă, semnat și aprobat atât de salariat cât și de angajator. Angajamentul de plată va constitui anexă la contractul individual de muncă a salariatului.
- (3) Angajamentul de plată va conține minim :
 - a) recunoașterea salariatului că a produs o pagubă angajatorului, inclusiv prin încasarea unei sume nedatorate/a unui bun care nu i se cuvenea de drept sau a unui serviciu la care nu era îndreptățit;
 - b) descrierea amănunțită a pagubei;
 - c) cuantumul pagubei și modul de stabilire;
 - d) modalitatea de recuperare a prejudiciului, convenită de comun acord cu angajatorul (într-o singură tranșă și data la care se va face plata salariului).

299
29. AUG. 2024

Art.140

- (1) Angajatorul va trebui să evalueze cuantumul prejudiciului material folosind documente de orice natură apte să dovedească acest fapt.
- (2) Prejudiciul material cauzat de salariat va fi constituit din **prejudiciul efectiv** adus unității și din **câștigul nerealizat**, ca o consecință a faptei salariatului.

Art.141

- (1) La **estimarea prejudiciului** cauzat de fapta salariatului care a avut ca urmare **degradarea unui bun** se vor avea în vedere următoarele criterii:
 - a) dacă **bunul poate fi reparat sau condiționat**, se vor lua în seamă cheltuielile efectuate cu repararea sau condiționarea bunului;
 - b) dacă **bunul poate fi valorificat la preț redus**, se va lua în calcul diferența dintre valoarea bunului respectiv, de la data achiziționării sau de la data fabricării acestuia, și prețul care se obține prin valorificarea lui;
 - c) dacă **bunul obținut prin reparare sau recondiționare este de calitate inferioară**, se va lua în calcul valoarea lucrărilor de reparare/recondiționare la care se adaugă diferența dintre prețul bunului și prețul ce se obține prin valorificarea lui;
 - d) dacă **bunul obținut poate fi folosit numai ca materie primă pentru producerea altui bun**, se va lua în calcul diferența dintre prețul bunului și prețul materiei prime pe care a înlocuit-o.
- (2) La evaluarea bunului se va ține cont de uzura reală a acestuia.

Art.142

- (1) Dacă între angajat și angajator nu intervine un acord pentru constatarea prejudiciului cauzat și pentru imputarea valorii prejudiciului salariatului (angajament de plată), **angajatorul se va adresa instanței competente cu o cerere în acest sens.**
- (2) **Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă, cu excepția angajamentului de plată prevăzut la al. (1).**

Art.143

- (1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului.
- (2) **Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși, împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul angajatului.**
- (3) În cazul în care **acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul se va adresa unui executor judecătoresc, în condițiile Codului de procedură civilă.**

Art.144

- (1) Când **paguba a fost produsă de mai mulți salariați**, cuantumul răspunderii se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit fiecare la producerea ei așa cum reiese din raportul de cercetare disciplinară prevăzut la art (art de mai sus).
- (2) Dacă **măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul (în cazul gestionarilor), în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.**

Art.145

- (1) **Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.**

299

29. AUG. 2018

- (2) Dacă angajatul aflat în situația de la alin. (1) nu returnează suma de bani în timp util după ce a luat cunoștință de acest fapt, acesta va trebui să înapoieze unității suma respectivă la care se adaugă penalități de întârziere de 0,5 % pe zi din totalul sumei datorate. (0.5% este exemplificativ)
- (3) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.
- (4) Neanunțarea conducerii unității asupra faptelor prevăzute la alin. (1) și (3) și/sau nereturnarea sumei/bunului sau serviciului în timp util constituie abatere disciplinară.

Art.146

- (1) În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator, reținerile din salariu se fac de către noul angajator, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.
- (2) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.

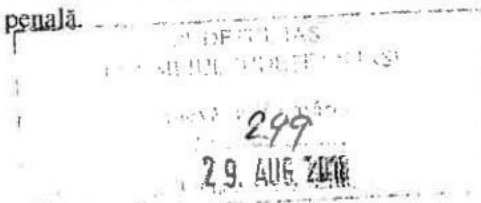
TITLUL XII. RĂSPUNDEREA PENALĂ

Art.147

- (1) Angajații care iau cunoștință de săvârșirea de către alți salariați sau de către alte persoane de fapte care, potrivit legii penale, constituie infracțiuni trebuie să anunțe în cel mai scurt timp șeful ierarhic imediat superior sau angajatorul, sau, în lipsa acestora organele de urmărire penală.
- (2) Angajatorul care are cunoștință de săvârșirea unei fapte care constituie infracțiune sau contravenție de către un salariat al său sau de către orice altă persoană trebuie să anunțe de îndată organele abilitate.
- (3) Răspunderea penală sau contravențională nu înlătură răspunderea disciplinară.

Art.148

- (1) În cazul în care angajatorul a formulat o plângere penală împotriva salariatului cu privire la o faptă săvârșită în legătură cu munca sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, contractul individual de muncă a salariatului va fi suspendat până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești.
- (2) Salariatului care a fost condamnat la executarea unei pedepse privative de libertate sau căruia i-a fost interzis exercitarea profesiei/funcției pe care o deține, ca măsură de siguranță sau pedeapsă complementară, îi va înceta de drept contractul individual de muncă, odată cu rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești.
- (3) Angajatorul poate dispune concedierea salariatului care este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală.



TITLUL XIII. MODALITATEA DE SOLUȚIONARE A PETIȚIILOR ADRESATE ANGAJATORULUI

Art.149

- (1) Prin petiție se înțelege cererea, reclamația, sesizarea sau propunerea formulată în scris ori prin poștă electronică, pe care un salariat o poate adresa angajatorului, în legătură cu serviciul sau pentru probleme personale.
- (2) Petițiile de orice fel se adresează persoanei ierarhice imediat superioare sau secretariatului unității care are obligația să aducă la cunoștință conținutul acesteia angajatorului.
- (3) Petițiile de orice fel se pot adresa și direct angajatorului.

Art.150

- (1) Orice fel de petiție va trebui să conțină, minim, :
 - a) datele de identificare ale salariatului,
 - b) funcția deținută de acesta,
 - c) cererea, propunerea, etc. propriu-zisă, precum și
 - d) data și semnătura celui care o înaintează.
- (2) Petițiile anonime sau cele în care nu sunt trecute datele de identificare ale petentului nu se iau în considerare și nu se înregistrează.

Art.151

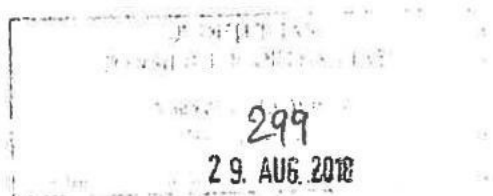
- (1) Primirea, evidența și soluționarea petițiilor adresate de către salariați se va face prin intermediul serviciului de secretariat al unității.
- (2) Petițiile se vor înregistra în momentul primirii, urmând a se comunica petiționarului numărul de înregistrare atribuit.
- (3) În cazul în care un petiționar adresează mai multe petiții, sesizând aceeași problemă, acestea se vor conexe, petentul urmând să primească un singur răspuns care trebuie să facă referire la toate petițiile primite.

Art.152

- (1) Pentru soluționarea legală a petițiilor, angajatorul va dispune măsuri de cercetare și de rezolvare a problemelor sesizate prin petiție.
- (2) Angajatorul are obligația să comunice petiționarului, în termen de 30 de zile de la data înregistrării petiției, răspunsul, indiferent dacă soluția este favorabilă sau nefavorabilă.
- (3) Răspunsul la petiție se va transmite prin secretariatul unității, respectându-se prevederile art.3.
- (4) În situația în care aspectele sesizate prin petiție necesită o cercetare mai amănunțită, angajatorul poate prelungi termenul prevăzut la alin.(2) cu cel mult 15 zile.
- (5) În cazul în care prin petiție sunt sesizate anumite aspecte din activitatea unei persoane, aceasta nu poate fi soluționată de persoana în cauză sau de către un subordonat al acesteia.

Art.153

- (1) Angajatul care este nemulțumit de răspunsul primit la petiția sa, se poate adresa cu o cerere instanței judecătorești competente, în termen de 30 de zile de la primirea răspunsului.
- (2) Angajații care sesizează încălcări ale legii au obligația să-și susțină reclamațiile cu date sau indicii privind fapta săvârșită și autorul prezumat al acesteia.



(1) Constituie **abatere disciplinară** și se sancționează potrivit prevederilor prezentului regulament și legislației muncii următoarele fapte :

- ## TITLULI XIV. FORMAREA PROFESIONALĂ A ANGAJATILOR

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

- (1) Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- (1) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

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

(1) Angajatorul (care are mai mult de 20 de salariați) elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului/reprezentanților salariaților.

- (2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.
- (3) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

(1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

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

Art.160

- (1) În cazul în care angajatorul are inițiativa trimerii salariatului la cursuri sau la un stagiul de formare profesională, acesta va suporta toate cheltuielile ocazionate; stabilirea tipurilor de cheltuieli și cuantumul acestora fiind stabilite printr-un act adițional la contractul individual de muncă.
- (2) Dacă salariatul are inițiativa participării, el va trebui să solicite acest lucru angajatorului printr-o cerere scrisă, indicând data de începere a cursurilor/stagiului, domeniul, durata acestuia precum și instituția de formare profesională.
- (3) Angajatorul va decide asupra admiterii sau respingerii cererii într-un termen de 15 zile de la primirea ei, după o consultare prealabilă cu reprezentanții salariaților, precum și asupra condițiilor în care va permite participarea salariatului la cursurile/stagiul de pregătire profesională precum și dacă va suporta total sau parțial cheltuielile ocazionate.
- (4) Dacă participarea salariatului la cursurile/stagiul de pregătire profesională presupune scoaterea sa parțială din activitate, acesta va beneficia de drepturi salariale, astfel:
- a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate pe o perioadă ce nu depășește $\frac{1}{4}$ din timpul sau zilnic de muncă, acesta va beneficia, pe toată durata cursurilor/stagiului de toate drepturile salariale aferente perioadei respective, respectiv cu toate adaosurile, sporurile și indemnizațiile aferente,
 - b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate pe o perioadă ce depășește $\frac{1}{4}$ din durata zilnică a timpului de lucru, salariatul va beneficia, în integralitatea sa de salariul de bază, la care se adaugă sporul de vechime,
 - c) dacă participarea presupune scoaterea integrală a salariatului din activitatea sa, contractul individual de muncă al acestuia se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație acordată de angajator, nivelul acesteia fiind stabilit prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sau prin contractul individual de muncă; perioada în care contractul individual de muncă al salariatului este suspendat, constituie vechime în muncă și constituie stagiul de cotizare la bugetul asigurărilor de stat.

Art.161

- (1) **Salariații care beneficiază de cursuri/stagiul de formare profesională din inițiativa angajatorului nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pe o perioadă de cel puțin 3 ani de la absolvirea cursurilor/stagiului.**
- (2) **Prin actul adițional la contractul individual de muncă al salariatului se va stabili, de comun acord:**
- a) perioada în care salariatul va fi obligat să presteze muncă pentru angajatorul care a plătit cheltuielile aferente cursurilor/stagiului de formare profesională
 - b) obligarea acestuia la plata tuturor cheltuielilor suportate de angajator în cazul încetării contractului de muncă din inițiativa sa, proporțional cu perioada nelucrată stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă,
- (3) **Obligația instituită în prevederile alin(1) și (2), lit.b, revine și salariatului care/căruia :**
- a) a fost concediat în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare,
 - b) i-a încetat contractul de muncă ca urmare a arestării preventive pe o perioadă mai mare de 60 de zile.

299

29. AUG. 2010

- c) i-a încetat contractul de muncă ca urmare a pronunțării unei hotărâri judecătorești definitive pentru o infracțiune în legătură cu munca sa,
- d) printr-o hotărâre judecătorească, i-a fost interzis să practice profesia, pe o durată de timp temporară sau definitivă.

Art.162

Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi, pe lângă drepturile salariale cuvenite, și alte avantaje în natură pentru formarea profesională, cuantumul și natura acestora fiind stabilite prin actul adițional.

Art.163

Angajatorul, fiind autorizat în condițiile legii, poate încheia cu salariații săi contracte de calificare profesională și contracte de adaptare profesională.

Art.164

- (1) Contractul de calificare profesională este acel contract în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator în scopul dobândirii unei calificări profesionale.
- (2) Contractul de calificare profesională se încheie pe o durată între 6 luni și 2 ani.
- (3) Pot încheia contracte de formare profesională tinerii cu vârste minima de 16 ani implinți care nu au dobândit sau au dobândit o calificare care nu le permite menținerea în acel loc de muncă.

Art.165

- (1) Contractul de adaptare profesională este încheiat de salariații care debutează într-o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau într-un colectiv nou, odată cu încheierea contractului individual de muncă, constituind act adițional la acesta.
- (2) Contractul se încheie pe o durată determinată ce nu poate depăși un an de zile, perioada acestuia fiind stabilită de comun acord cu angajatorul.
- (3) La expirarea termenului contractului, salariatul va fi supus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face față noului loc de muncă, colectivului nou sau noii funcții.

Art.166

- (1) Formarea profesională se va face prin intermediul unui formator desemnat de angajator din rândul salariaților calificați care au o experiență profesională în activitatea pentru care formează de cel puțin 2 ani de zile.
- (2) Formatorul poate asigura, în același timp, formarea a cel mult 3 salariați, timpul necesar fiind inclus în timpul programului normal de lucru.
- (3) Formatorul :
 - a) are obligația de a primi, de a ajuta, de a informa și îndruma salariatul pe durata contractului de formare profesională și de a supraveghea îndeplinirea atribuțiilor de serviciu corespunzătoare postului ocupat de salariatul în formare,
 - b) cooperează cu alte organisme de formare profesională și participă la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesională.

299
29. AUG. 2018

TITLUL V. CRITERII DE EVALUARE

Art. 167

Prezentele criterii de evaluare se aplică personalului angajat cu contract individual de muncă din cadrul IASI INDUSTRIAL PARK SRL

Art. 168

- (1) Prezentele criterii de evaluare stabilesc cadrul general pentru asigurarea concordanței dintre cerințele postului, calitățile angajatului și rezultatele muncii acestuia la un moment dat.
- (2) Pentru atingerea obiectivului menționat la alin. (1), prezentele criterii de evaluare prevăd evaluarea performanțelor profesionale, individuale și specifice activităților angajaților în raport cu cerințele posturilor.

Art. 169

Evaluarea performanțelor profesionale individuale are ca scop aprecierea obiectivă a activității personalului, prin compararea gradului de îndeplinire a obiectivelor și criteriilor de evaluare stabilite pentru perioada respectivă cu rezultatele obținute în mod efectiv.

Art. 170

Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează pentru:

- a) exprimarea și dimensionarea corectă a obiectivelor;
- b) determinarea direcțiilor și modalităților de perfecționare profesională a salariaților și de creștere a performanțelor lor;
- c) stabilirea abaterilor față de obiectivele adoptate și efectuarea corecțiilor;
- d) micșorarea riscurilor provocate de menținerea sau promovarea unor persoane incompetente.

Art. 171

Procedura evaluării profesionale, individuale și specifice activităților se realizează în următoarele etape:

- a) completarea fișei de evaluare de către evaluator;
- b) consemnarea fișei de evaluare;
- c) interviul în care sunt prezentate angajatului evaluat rezultatele obținute.

Art. 172

- (1) Evaluatorul este persoana din cadrul instituției, cu atribuții de conducere a compartimentului în cadrul căruia își desfășoară activitatea angajatul evaluat sau, după caz, care coordonează activitatea respectivului angajat.
- (2) În sensul prezentelor criterii de evaluare, are calitatea de evaluator:
 - a) persoana aflată în funcția de conducere care coordonează compartimentul în cadrul căruia își desfășoară activitatea salariatul aflat într-o funcție de execuție sau care coordonează activitatea acestuia;
 - b) persoana aflată în funcția de conducere ierarhic superioară, potrivit structurii organizatorice a societății, pentru salariatul aflat într-o funcție de conducere;
 - c) persoana aflată într-o funcție de conducere în cadrul societății, care coordonează domeniul de activitate pentru director general/director.

Art. 173

- (1) Procedura de evaluare a performanțelor profesionale, individuale și specifice activităților se aplică fiecărui angajat, în raport cu cerințele postului.

- (2) Activitatea profesională se apreciază **lunar**, prin evaluarea performanțelor profesionale individuale, iar a **cunostintelor în domeniu o dată la trimestru**.
- (3) Se aplică prevederile alin. (1) și (2) atât persoanelor aflate în perioada de probă, cât și pentru angajații ce au depășit perioada de probă specifică funcției ocupate.

Art. 174

- (1) Criteriile generale de evaluare a personalului contractual sunt prevăzute în anexa nr. 1.
- (2) În funcție de specificul activității desfășurate efectiv de către salariat, evaluatorul poate stabili și alte criterii de evaluare care, astfel stabilite, se aduc la cunoștința salariatului evaluat la începutul perioadei evaluate.
- (3) Salariații care exercită, cu caracter temporar, o funcție de conducere vor fi evaluați pentru perioada exercitării temporare, pe baza criteriilor de evaluare stabilite pentru funcția de conducere respectivă.

Art. 175

Persoanele care au calitatea de evaluator au următoarele sarcini:

- a) stabilesc gradul de îndeplinire a obiectivelor;
- b) stabilesc calificativul final de evaluare a performanțelor profesionale individuale;
- c) consemnează, după caz, rezultatele deosebite ale salariatului, dificultățile obiective întâmpinate de acesta în perioada evaluată și orice alte observații pe care le consideră relevante;
- d) stabilesc obiectivele și criteriile specifice de evaluare pentru următoarea perioadă de evaluare;
- e) stabilesc eventualele necesități de formare profesională pentru anul următor perioadei evaluate.

Art. 176

- (1) Interviuul, ca etapă a procesului de evaluare, reprezintă un schimb de informații care are loc între evaluator și persoana evaluată, în cadrul căruia:
 - a) se aduc la cunoștința persoanei evaluate notările și consemnările făcute de evaluator în fișa de evaluare;
 - b) se semnează și se datează fișa de evaluare de către evaluator și de către persoana evaluată.
- (2) În cazul în care între persoana evaluată și evaluator există diferențe de opinie asupra notărilor și consemnărilor făcute, în fișa de evaluare se va consemna punctul de vedere al persoanei evaluate; evaluatorul poate modifica fișa de evaluare.

Art. 177

- (1) Pentru stabilirea nivelului de performanță atins, evaluatorul va proceda la notarea obiectivelor și criteriilor de evaluare, prin acordarea fiecărui obiectiv și criteriu a unei note de la 1 la 5, nota exprimând aprecierea gradului de îndeplinire. Semnificația notelor prevăzute este următoarea: nota 1 - nivel minim și nota 5 - nivel maxim
- (2) În cazul evaluării **cunostintelor în domeniu de activitatea al salariatului** calificativele sunt de la **nota 1- nivel minim la nota 10- nivel maxim**.

Art. 178

- (1) Calificativele pentru activitatea profesională, individuală și specifică activității se stabilesc pe baza notelor acordate, după cum urmează:
 - a) **între 1,00-2,00 - nesatisfăcător**. Performanța este cu mult sub standard. În acest caz, se va evalua perspectiva dacă salariatul respectiv mai poate fi menținut pe post;
 - b) **între 2,01-3,00 - satisfăcător**. Performanța este la nivelul minim al standardelor sau puțin deasupra lor. Acesta este nivelul minim acceptabil al performanțelor ce trebuie atins și de salariații mai puțin competenți sau lipsiți de experiență;

259
29. AUG 2008

- c) între 3,01-4,00 - bine. Performanța se situează în limitele superioare al standardelor și ale performanțelor realizate de către ceilalți salariați;
 - d) între 4,01-5,00 - foarte bine. Persoana necesită o apreciere specială întrucât performanțele sale se situează peste limitele superioare ale standardelor și performanțelor celorlalți salariați.
- (2) Calificativele în ceea ce privește cunostintele angajaților în domeniu se stabilesc pe baza notelor acordate, după cum urmează:
- a) între 1,00- 4,00 - nesatisfacator. Performanța este cu mult sub standard. În acest caz, se va evalua perspectiva dacă salariatul respectiv mai poate fi menținut pe post,
 - b) între 4,01-6,00 - satisfăcător. Performanța este la nivelul minim al standardelor sau puțin deasupra lor. Acesta este nivelul minim acceptabil al performanțelor ce trebuie atins și de salariații mai puțin competenți sau lipsiți de experiență;
 - c) între 6,01-8,00 - bine. Performanța se situează în limitele superioare al standardelor și ale performanțelor realizate de către ceilalți salariați;
 - d) între 8,01-10,00 - foarte bine. Persoana necesită o apreciere specială întrucât performanțele sale se situează peste limitele superioare ale standardelor și performanțelor celorlalți salariați.

Art. 179

Dacă, în urma evaluărilor se obțin 3 calificative succesive de „nesatisfacator”, poate interveni concedierea pe motive de necorespondere profesională.

Art. 180

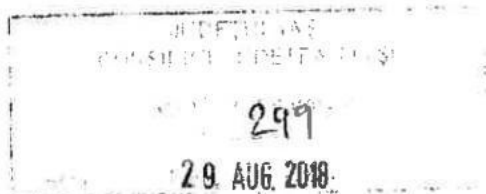
- (1) După finalizarea etapelor procedurii de evaluare fișa de evaluare se înaintează contrasemnatarului.
- (2) În sensul prezentelor criterii de evaluare, are calitatea de contrasemnatar salariatul aflat în funcția superioară evaluatorului, potrivit structurii organizatorice a instituției.
- (3) În situația în care calitatea de evaluator o are conducătorul instituției, fișa de evaluare nu se contrasemnează.

Art. 181

- (1) Fișa de evaluare poate fi modificată conform deciziei contrasemnatarului, în următoarele cazuri:
 - a) aprecierile consemnate nu corespund realității;
 - b) între evaluator și persoana evaluată există diferențe de opinie care nu au putut fi soluționate de comun acord.
- (2) Fișa de evaluare modificată în condițiile prevăzute la alin. (1) se aduce la cunoștința salariatului evaluat.

Art. 182

- (1) Salariații nemulțumiți de rezultatul evaluării pot să îl conteste la conducătorul instituției.
- (2) Contestația se formulează în termen de 5 zile calendaristice de la luarea la cunoștință de către salariatul evaluat a calificativului acordat și se soluționează în termen de 15 zile calendaristice de la data expirării termenului de depunere a contestației de către o comisie constituită în acest scop prin act administrativ al conducătorului autorității. Aceasta va soluționa contestația pe baza raportului de evaluare și a referatelor întocmite de salariatul evaluat, evaluator și contrasemnatar.
- (3) Rezultatul contestației se comunică salariatului în termen de 5 zile calendaristice de la soluționarea contestației.
- (4) Salariatul nemulțumit de modul de soluționare a contestației formulate potrivit alin. (1) se poate adresa instanței judecătorești, în condițiile legii.



TITLUL XVI. DISPOZIȚII FINALE

Art.183

- (1) Respectarea prevederilor prezentului regulament este obligatorie.
- (2) Nerespectarea prevederilor prezentului regulament atrage sancționarea disciplinară a salariatului în cauză, în modurile și după procedura stabilită în TitluX „Răspunderea disciplinară”.

Art.184

- (1) Prevederile prezentului regulament intern vor fi aduse la cunoștință tuturor salariaților unității prin intermediul superiorilor.
- (2) Luarea la cunostință se va face pe baza de semnatura.

Art.185

- (1) Angajatorul își rezervă dreptul de a modifica prevederile regulamentului intern ori de câte ori acesta nu mai corespunde situației reale sau apar situații noi în desfășurarea activității unității care nu sunt reglementate.
- (2) Eventualele schimbări care intervin în situația unității vor face obiectul unei anexe și vor deveni obligatorii din momentul aducerii la cunoștință a acestora către salariați în aceeași modalitate prevăzută la art. de mai sus.
- (3) Modificarea va fi efectuată cu consultarea salariaților/reprezenților salariaților.

Art.186

- (1) Orice persoană căreia i se aplică prevederile prezentului regulament poate sesiza angajatorul cu privire la eventualele încălcări ale drepturilor sale care rezultă din cuprinsul regulamentului.
- (2) Verificarea legalității reglementărilor cuprinse în prezentul regulament intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulată de salariatul în cauză.

Data intrării în vigoare a prezentului Regulament Intern:

ADMINISTRATOR PARC INDUSTRIAL,

S.C. IASI INDUSTRIAL PARK S.R.L. prin

Administrator,

Mihail Laurențiu RĂDULESCU

Întocmit,
Cons. Jr.

Simona DRAGOMIR

CRITERII GENERALE
de evaluare a personalului contractual

Obiective:

1. Realizarea atribuțiilor corespunzătoare funcției;
2. Identificarea soluțiilor adecvate de rezolvare la activitățile curente;
3. Cunoașterea și aplicarea consecventă a reglementărilor specifice activității desfășurate;
4. Inventivitate în găsirea unor căi de optimizare a activității desfășurate;
5. Respectarea normelor de disciplină și a normelor etice în îndeplinirea atribuțiilor.

I. Criterii generale de evaluare a performanțelor profesionale ale personalului contractual care ocupă posturi de execuție:

- Adaptabilitatea;
- Asumarea responsabilităților;
- Capacitatea de a rezolva problemele;
- Capacitatea de implementare;
- Capacitatea de autoperfecționare și valorificare a experienței dobândite;
- Capacitatea de analiză și sinteză;
- Creativitate și spirit de inițiativă;
- Capacitatea de planificare și de acțiune strategică;
- Capacitatea de a comunica;
- Capacitatea de a lucra în echipă;
- Competență în redactare;
- Capacitatea de îndrumare;
- Abilități în utilizarea calculatorului și a echipamentelor informatice;
- Respectul față de lege și loialitate față de interesele firmei;
- Capacitatea de consiliere;
- Capacitatea de a lucra independent;
- Conduita în timpul serviciului.

II. Criterii generale de evaluare a performanțelor profesionale ale personalului contractual care ocupă posturi de conducere:

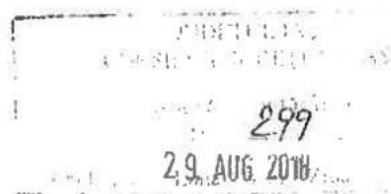
- Capacitatea de a organiza;
- Capacitatea de a conduce
- Capacitatea de a coordona
- Capacitatea de a controla;
- Capacitatea de a delega;
- Capacitate de gestionare eficientă a resurselor alocate;
- Integritate morală și etică profesională;
- Competența decizională;
- Competența decizională;
- Capacitate de dezvoltare abilităților persoanelor din subordine;
- Abilități de mediere și negociere;

- Asumarea responsabilităților;
- Capacitatea de a rezolva problemele;
- Capacitatea de implementare;
- Capacitatea de autoperfecționare și valorificare a experienței dobândite;
- Capacitatea de analiză și sinteză;
- Creativitate și spirit de inițiativă;
- Capacitatea de planificare și de acțiune strategică;

La evaluarea obiectivelor și a criteriilor de performanță se va atribui un calificativ de la 1 la 5 după cum urmează:

1. Nesatisfacător
2. Satisfacător
3. Bine
4. Foarte bine
5. Excelent

Nota finală a evaluării va fi media aritmetică dintre nota finală obiective și nota finală pentru criteriile de evaluare.



ANEXA Nr.2**Raport de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale angajaților
din data de****Datele de identificare ale angajatului**

Nume	
Prenume	
CNP	

Datele de identificare ale postului

Denumire ocupație	
Cod cor	
Tip Funcție	Conducere / Execuție
Vechime în firmă	

Date identificare evaluare

Tip evaluare	
Caracterul evaluării	Anuală /Trimestrială/ după un CIM suspendat, modificat / după încetarea CIM /după un concediu medical / după un concediu fără plată
Motivul Evaluării	
Nume Prenume Evaluator	
Funcția evaluatorului	
Perioada evaluată DD-LL-AAAA	

Nota finală a evaluării:**Calificativul evaluării:****Observatii punctuale daca este cazul:**

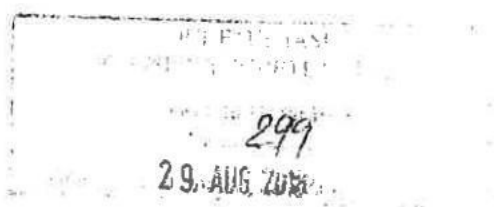
299

2-9. AUG. 2016

ANEXA Nr.3

Tabel privind informarea salariaților asupra conținutului Regulamentului Intern

Am luat la cunoștință conținutul actualizat al Regulamentului Intern și mă oblig să îl pun în aplicare :

[illegible]

S.C. IASI INDUSTRIAL PARK S.R.L.
Sediul: Iasi, Bld. Stefan cel Mare si Sfânt 69, cam. 121
Cod unic de înregistrare: 32977543

REGULAMENTUL DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A PARCULUI INDUSTRIAL

Cap. I. PREAMBUL.

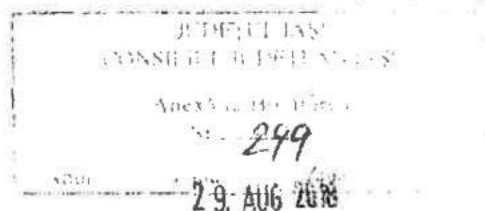
Art.1. Definiție.

Regulamentul de Organizare și Funcționare (denumit în continuare "Regulamentul") al Parcului Industrial are scopul de a reglementa principiile și regulile aplicabile organizării, funcționării și dezvoltării Parcului Industrial (denumit în continuare "Parcul Industrial"), drepturile și obligațiile ce revin persoanelor juridice (administrator și rezidenți), procedura de selecționare a rezidenților și conținutul-cadru al contractului de administrare și de prestări servicii conexe pe care S.C. IASI INDUSTRIAL PARK S.R.L., în calitate de Administrator al Parcului (denumită în continuare "**Administratorul**") îl încheie cu rezidenții, cu respectarea dispozițiilor legale în materie.

Art.2. Scopuri.

Prezentul Regulament este un act juridic unilateral adoptat de Administratorul Parcului, a cărui respectare este obligatorie de către rezidenți și care are drept scopuri:

- a) stimularea investițiilor directe, autohtone și străine, în industrie, servicii, cercetare științifică și dezvoltare tehnologică;
- b) dezvoltare regională;
- c) dezvoltarea întreprinderilor mari, mici și mijlocii;
- d) crearea de noi locuri de muncă.



Art.3. Titlul de "parc industrial".

În conformitate cu Ordinul Ministerului Dezvoltării Regionale, Administrației Publice și Fondurilor Europene nr. 3.825/2017 privind acordarea titlului de parc industrial Societății "IASI INDUSTRIAL PARK - S.R.L." și cu prevederile Legii nr.186/2013 privind constituirea și funcționarea parcurilor industriale, pentru amplasamentul din Parcul Industrial, Administratorul deține în mod valabil titlul de **parc industrial**.

Art.4.

Exploatarea unităților din Parcul Industrial va avea la bază atât contractele de concesiune încheiate cu investitorii prezenți în Parcul Industrial, cât și contractele de administrare și prestări de servicii conexe încheiate de către Administrator cu persoanele juridice care desfășoară activități economice încadrate în profilul Parcului Industrial.

Art.5. Principii.

În activitatea de gestionare și administrare a Parcului Industrial, Administratorul va respecta următoarele principii:

- a) egalitatea de tratament pentru toți rezidenții Parcului;
- b) neimplicarea Administratorului în practici abuzive împotriva rezidenților Parcului;
- c) asigurarea respectării regulamentelor interne de către toți rezidenții Parcului;

- d) stimularea constituirii și menținerii de către rezidenți a locurilor noi de muncă, în vederea valorificării potențialului uman local sau regional.

Art.6. Definiții.

În cuprinsul prezentului Regulament, termenii și expresiile de mai jos au următorul înțeles:

- a) **Parcul Industrial** - parcul industrial va funcționa în localitatea Lețcani județul Iași, cu o suprafață totală de 18,60 ha, constând din terenul aferent și construcții viitoare;
- b) **Titlul de "Parcul Industrial"** - actul administrativ, valabil, emis Administratorului de către organul de specialitate al administrației publice centrale (Ministerul Dezvoltării Regionale, Administrației Publice și Fondurilor Europene - MDRAPFE), care conferă terenului destinat Parcului Industrial regimul juridic de parc industrial prevăzut de lege;
- c) **Administratorul Parcului Industrial** - SC Iași Industrial Park SRL, persoană juridică română de drept privat, înființată în condițiile legii de către Consiliul Județean Iași și Consiliul Local Lețcani, cu scopul de a constitui Parcul Industrial, de a dobândi și deține titlul de "parc industrial", eliberat de MDRAPFE prin Ordinul nr.3.825/2017, respectiv de a gestiona și de a administra Parcul Industrial în conformitate cu Legea nr.186/2013 privind organizarea și funcționarea parcurilor industriale;
- d) **Rezidentul Parcului Industrial** - va fi orice operator economic, persoană juridică română sau străină, care deține o unitate, funcționează conform legii și va desfășura activități economice în cadrul *Parcului Industrial*, în baza unui contract de administrare și prestări de servicii conexe/contract de concesiune;
- e) **Contractul de administrare și prestări de servicii conexe** - contractul încheiat în formă scrisă între administratorul parcului și rezidentul parcului, prin care se stabilește cadrul juridic care guvernează raporturile juridice dintre administratorul parcului și rezidentul parcului, în sensul că le reglementează drepturile și obligațiile reciproce și interdependente privind asigurarea folosinței a uneia sau mai multor unități, precum și asigurarea tuturor și oricăror utilități și servicii necesare activităților desfășurate în cadrul parcului industrial, în schimbul plății contravalorii acestora de către rezidentul parcului;
- f) **Unitate** - parte integrantă a parcului industrial, proprietatea fondatorului, administratorului parcului sau, după caz, a rezidenților parcului industrial, conectată la infrastructura parcului, în cadrul căreia unul sau mai mulți dintre rezidenții parcului, după caz, desfășoară activități economice, de cercetare științifică, de valorificare a cercetării științifice și/sau de dezvoltare tehnologică agroindustriale, logistice și inovative, industriale și altele în cadrul parcului industrial, într-un regim de facilități specific;
- g) **Regulamente** - actele juridice unilaterale elaborate de către Administratorul Parcului Industrial, cu forță obligatorie față de toți rezidenții Parcului, care reglementează modalitatea concretă de organizare și de funcționare a Parcului Industrial;
- h) **Cheltuielile de mentenanță comune** - sumele de bani datorate Administratorului Parcului Industrial de către rezidenții parcului, lunar, în baza contractului de administrare și prestări de servicii conexe ori, în temeiul legii, după caz, reprezentând contravaloarea cotei-părți proporționale din cheltuielile efectuate lunar de către administratorul parcului cu lucrările și serviciile de mentenanță, reparații și/sau modernizări convenite, după caz, asupra infrastructurii comune, calculate și facturate de către Administratorul Parcului Industrial, în conformitate cu regulamentul adoptat în acest sens;
- i) **Cheltuielile de mentenanță individuale** - sumele de bani datorate administratorului parcului de către rezidentul parcului, lunar, în baza contractului de administrare și prestări de servicii conexe, reprezentând contravaloarea cheltuielilor efectuate lunar de către Administratorul Parcului Industrial cu lucrările și serviciile de mentenanță, reparații și/sau modernizări convenite, după caz, asupra infrastructurii exclusive aferente unității ce formează obiectul respectivului contract,

calculate și facturate de către administratorul parcului, în conformitate cu regulamentul adoptat în acest sens;

- j) **Contravaloare utilități** - sume de bani stabilite și datorate Administratorul Parcului Industrial de către rezidenții parcului, în baza contractului de închiriere/concesiune sau contractului de administrare și prestări de servicii conexe, contracte încheiate conform legislației specifice;
- k) **Infrastructura parcului industrial** - ansamblul de construcții, instalații, sisteme de alimentare cu energie electrică, rețele de telecomunicații, rețele de alimentare cu gaze, rețele de alimentare cu apă, rețele de canalizare, căi de transport, drumuri edificate pe terenul din perimetrul parcului industrial care se află în proprietatea Administratorului Parcului Industrial sau, după caz, a rezidenților parcului industrial, parcuri și servicii de internet;
- l) **Infrastructura comună** - parte integrantă din infrastructura parcului industrial ce constă din părțile destinate folosinței comune de către toți rezidenții parcului a construcțiilor, instalațiilor, părților componente din sistemele de alimentare cu energie electrică, rețelele de telecomunicații, rețelele de alimentare cu gaze, rețelele de alimentare cu apă, rețelele de canalizare, precum și căile de transport de orice fel edificate pe terenul aferent parcului industrial, parcuri și servicii de internet;
- m) **Infrastructura exclusivă** - parte integrantă din infrastructura parcului industrial ce constă din construcțiile, instalațiile, părțile componente din sistemele de alimentare cu energie electrică, rețelele de telecomunicații, rețelele de alimentare cu gaze, rețelele de alimentare cu apă, rețelele de canalizare aferente unităților existente în cadrul parcului industrial;
- n) **Penalități** - daune-interese compensatorii evaluate anticipat prin intermediul regulamentelor, datorate de către cei care încalcă obligațiile ce izvorăsc din dispozițiile legale în vigoare, regulamente și/sau contractul de închiriere/concesionare și contractul de administrare și prestări de servicii conexe, fie rezidenți, fie Administratorul Parcului Industrial, după caz.;
- o) **Investiție** - valoarea construcțiilor finalizate (exceptând platformele betonate) și celelalte mijloace fixe utilizate de către rezidentul persoană juridică în desfășurarea activității pentru care este autorizat.

Art.7.

Legislația aplicabilă este:

- a) Legea nr.186/2013 privind organizarea și funcționarea parcurilor industriale;
- b) Ordinul M.D.R.A.P. nr.2980/2013 privind aprobarea condițiilor de acordare a măsurilor de sprijin pentru investițiile realizate în parcurile industriale;
- c) Ordinul Ministerului Dezvoltării Regionale, Administrației Publice și Fondurilor Europene nr. 3.825/2017 privind acordarea titlului de parc industrial Societății "IASI INDUSTRIAL PARK - S.R.L."
- d) Noul Cod Civil.

Art.8. Proprietatea.

Regimul juridic al proprietății Parcului Industrial are caracteristicile:

- a) Parcul Industrial este situat pe teritoriul administrativ a comunei Lețcani, fiind întins pe o suprafață totală de 18,60 ha ;
- b) Terenul existent în Parcul Industrial se află în proprietatea publică a Consiliului Local Lețcani și în administrarea Județului Iași - Consiliul Județean Iași ;
- c) Parcul Industrial va funcționa sub directă gestionare și administrare a S.C. IASI INDUSTRIAL PARK S.R.L.

Art.9. Perioada de desfășurare a activității în incinta parcului industrial poate fi de 24 ore zilnic, fără întrerupere în timpul celor 12 luni ale anului, în funcție de specificul activității fiecărui rezident.

Cap. II. DISPOZIȚII GENERALE

Secțiunea 1. DOMENIILE DE ACTIVITATE ACCEPTATE ÎN PARCUL INDUSTRIAL

Art.10. Activități desfășurate în cadrul Parcului Industrial.

Administratorul urmărește ca în Parcul Industrial să se desfășoare cu preponderență următoarele activități:

- a) **industrie prelucrătoare**, cu posibilitatea concentrării pe diverse industrii de vârf;
- b) **afaceri**, în care predomină activitățile financiar-bancare, de consultanță, proiectare, cercetare-dezvoltare, precum și activități de administrare a afacerilor;
- c) **distribuție**, în care predomină activitățile de depozitare mărfuri și logistică;
- d) **servicii**, în care predomină industriile producătoare de servicii;
- e) **servicii conexe**: furnizarea utilităților, prestarea serviciilor de curățenie și pază, a serviciilor comerciale și de alimentație publică, activitățile hoteliere, prestarea serviciilor de evidență contabilă, asistență în afaceri, a serviciilor de asigurare și altele similare acestora sau în legătură directă cu acestea.

Art.11.

Toate activitățile care se vor desfășura în cadrul Parcului Industrial trebuie să respecte cu strictețe standardele în vigoare la nivel național și european cu privire la protecția mediului.

Art.12.

Rezidenții Parcului trebuie să desfășoare doar activitățile pentru care sunt autorizați, respectând principiul egalității de șanse și nediscriminării.

Art.13.

Activitatea desfășurată de către oricare dintre rezidenții Parcului nu trebuie să afecteze activitățile Administratorului și ale celorlalți rezidenți aflați în Parcul Industrial.

Art.14.

În cadrul Parcului Industrial este interzis accesul mărfurilor sau al produselor al căror import este prohibit pe teritoriul României, prin lege sau prin convenții internaționale la care România este parte.

Secțiunea 2. OBLIGAȚIILE ADMINISTRATORULUI

Art.15.

În cadrul raporturilor contractuale încheiate cu rezidenții Parcului, Administratorul are următoarele obligații:

- a) să respecte și să monitorizeze respectarea principiilor referitoare la egalitatea de tratament pentru toți rezidenții Parcului, la neimplicarea Administratorului în practici abuzive împotriva rezidenților Parcului, la obligativitatea respectării de către rezidenții Parcului a regulamentelor interne, precum și a principiului referitor la stimularea constituirii de noi locuri de muncă în vederea valorificării potențialului uman local sau regional;
- b) să asigure selecția rezidenților Parcului dintre operatorii economici care au depus și au înregistrat oferte, în condițiile prezentului Regulament de Funcționare și ale altor regulamente/norme aplicabile;
- c) să încheie cu rezidenții Parcului selecțai potrivit prezentului Regulament contractele de administrare și prestări de servicii conexe și/sau orice alt contract pe care Administratorul este

autorizat să le încheie cu rezidenții în baza Hotărârii Consiliului Județean Iași și a contractului de administrare încheiat;

- d) să asigure rezidenților Parcului dreptul de folosință asupra unităților care formează obiectul contractelor de administrare și de prestări servicii conexe, contractelor de concesiune/închiriere încheiate cu aceștia, inclusiv dreptul acestora de a edifica construcții pe terenul aferent unităților în baza contractelor încheiate conform legii;
- e) să asigure rezidenților Parcului dreptul de folosință asupra infrastructurii comune din Parcul Industrial;
- f) să efectueze lucrările și serviciile de mentenanță, reparații și/sau modernizări convenite, după caz, asupra infrastructurii Parcului, astfel încât să asigure rezidenților Parcului folosința normală asupra unităților, infrastructurii exclusive și infrastructurii comune;
- g) să încheie contracte comerciale cu furnizorii primari de utilități, exceptând situațiile în care actele normative în vigoare impun încheierea acestor contracte direct cu rezidenții Parcului, în numele și pe seama acestora;
- h) să elaboreze strategia de organizare, funcționare și dezvoltare a Parcului Industrial;
- i) să asigure publicarea informărilor prin intermediul web site-ului propriu și avizier;
- j) să gestioneze fondurile financiare obținute din activitatea de administrare a Parcului Industrial, în conformitate cu strategia de organizare, funcționare și de dezvoltare a acestuia;
- k) să depună diligențele pentru atragerea surselor de finanțare în scopul finanțării ori cofinanțării, după caz, a proiectelor investiționale de întreținere și/sau dezvoltare și/sau re tehnologizare a infrastructurii Parcului Industrial;
- l) să colaboreze și să coopereze cu autoritățile publice central și/sau locale, interne și/sau comunitare, în vederea asigurării respectării legii în cadrul Parcului Industrial, precum și în scopul implementării strategiei de dezvoltare a Parcului Industrial;
- m) să dezvolte parteneriate în vederea implementării strategiei de dezvoltare a Parcului Industrial;
- n) să îndeplinească orice alte obligații stipulate în contractele de administrare și de prestări servicii conexe/contractele de concesiune/ contractele de închiriere și/sau în regulamentele proprii.

Secțiunea 3. DREPTURILE ADMINISTRATORULUI

Art.16.

În cadrul raporturilor contractuale încheiate cu rezidenții Parcului, Administratorul are următoarele drepturi:

- a) să încaseze de la rezidenții Parcului sumele de bani datorate de către aceștia în baza contractelor de concesiune, a contractelor de administrare și prestări de servicii conexe, a contractelor de închiriere și a prezentului Regulament de Funcționare;
- b) să emită regulamentele obligatorii pentru rezidenții Parcului, în activitatea de gestionare și de administrare a Parcului Industrial;
- c) să sesizeze orice autoritate publică competentă, potrivit legii, despre încălcarea, în cadrul Parcului Industrial, a oricărei dispoziții legale și/sau a oricărei prevederi cuprinse în regulamentele emise de către Administrator;
- d) să acorde dreptul de folosință asupra parcelor aflate în proprietatea Administratorului, conform legii;
- e) să închirieze exclusiv viitorilor rezidenți ai Parcului Industrial birourile disponibile, în vederea declarării sediului social al acestora și desfășurării activității până la data finalizării investiției;
- f) dreptul de preemțiune în cazul înstrăinării construcțiilor edificate de către rezidenți;
- g) să exercite orice alte drepturi stipulate în contractele de concesiune, în contractele de administrare și prestări de servicii conexe, în contractele de administrare și/sau în regulamentele proprii.

Art.17. Regulamente.

- (1) În activitatea de gestionare și administrare a parcului industrial, Administratorul are dreptul să adopte regulamente, cu respectarea dispozițiilor legale, care sunt acte juridice unilaterale, prin care este reglementat orice aspect care vizează organizarea, funcționarea și dezvoltarea parcului industrial, cu putere general obligatorie față de toți rezidenții parcului.
- (2) Administratorul va adopta **regulamente** privind:
- a) strategia de organizare, funcționare și dezvoltare a parcului industrial;
 - b) procedura de selecționare a rezidenților parcului;
 - c) contractul-cadru de administrare și prestări de servicii conexe;
 - d) furnizarea de utilități în cadrul parcului industrial;
 - e) regimul circulației pietonale și cu autovehicule în incinta parcului industrial;
 - f) modul de calcul al cheltuielilor individuale și al cheltuielilor colective;
 - g) infrastructura parcului industrial;
 - h) destinația unităților;
 - i) măsuri pentru protecția mediului;
 - j) orice alte materii care privesc organizarea, funcționarea și dezvoltarea parcului industrial.
- (3) Proiectul regulamentului se publică pe web site-ul propriu al Administratorului, cu cel puțin 30 de zile înainte de data stabilită pentru adoptarea sa.
- (4) Regulamentul se adoptă de către organul statutar executiv al Administratorului.
- (5) Regulamentul se publică în forma finală adoptată pe web site-ul administratorului parcului.
- (6) În termen de 15 zile de la publicarea efectuată potrivit alin. (5), rezidenții parcului, precum și orice persoană interesată pot să formuleze cerere în justiție prin care să solicite constatarea ori declararea nulității regulamentului, atunci când acesta a fost adoptat cu încălcarea legislației în vigoare.
- (7) Cererea în justiție se va soluționa de către tribunalul de la sediul administratorului parcului, de urgență și cu precădere, cu citarea reclamantului și administratorului parcului.
- (8) Intampinarea nu este obligatorie.
- (9) La cerere, instanța de judecată poate să ordone suspendarea regulamentului a cărui desființare se solicită până la soluționarea în primă instanță a cererii de chemare în judecată. Dispozițiile art. 996-1.001 din C.Pr.Civ (procedura ordonanței președințiale) se aplică în mod corespunzător, în măsura în care legea specială în materia contenciosului administrativ nu conține dispoziții contrare.
- (10) Hotărârea instanței de fond este supusă căilor de atac prevăzute de C.Pr.Civ.

Secțiunea 4. OBLIGAȚIILE REZIDENȚILOR PARCULUI INDUSTRIAL

Art.18.

În cadrul raporturilor contractuale încheiate cu Administratorul, rezidenții Parcului are următoarele obligații:

- a) să înceapă lucrările de proiectare pentru obținerea autorizației de construcție în termen de 4 (patru) luni de la intrarea în vigoare a contractului de administrare și de prestări servicii conexe; în calitate de co-contractant, rezidentul va notifica Administratorul referitor la demararea efectivă a lucrărilor de proiectare anexând în acest sens documentele justificative din care reiese fără echivoc contractarea și începerea lucrărilor de proiectare;
- b) să înceapă lucrările de construcție pentru realizarea proiectului propus în termen de maximum 1 (un) an de la data intrării în posesia unității aflate în folosință, conform procesului-verbal de predare-primire a amplasamentului; rezidentul îi va comunica de îndată Administratorului demararea lucrărilor de construcție, conform documentației depuse la Instituția Arhitectului-Șef;
- c) să demareze, în termen de maximum 2 (doi) ani de la data începerii lucrărilor de construcție, activitatea în vederea căreia s-a încheiat contractul de administrare și de prestări servicii conexe

- și/sau orice alt contract pe care Administratorul este autorizat să îl încheie cu rezidentul, în baza hotărârilor Consiliului Județean Iași și a contractului de administrare;
- d) să obțină toate avizele și autorizațiile prevăzute în legislația în vigoare pentru desfășurarea activității; toate cheltuielile necesare pentru realizarea proiectului propus și asumat vor fi suportate în întregime de către rezident, inclusiv toate taxele legale pentru obținerea autorizației de construire și avizele necesare; să realizeze lucrările proiectului investițional propus conform autorizației de construire eliberate de organele competente, precum și în baza acordurilor și avizelor necesare conform prevederilor legale aplicabile;
 - e) să respecte normele de securitate și sănătate în muncă (SSM) în desfășurarea activității proprii pentru care este autorizat precum și să le extindă asupra delegațiilor și colaboratorilor acestora în timpul cât aceștia se află în Parcul Industrial;
 - f) să execute din fonduri proprii lucrările de racordare la rețelele tehnico-edilitare aflate la limitele unității și să plătească lunar sau la scadență contravaloarea utilităților, conform contractelor de servicii încheiate în nume propriu cu furnizorii/prestatorii;
 - g) să nu ceseze terților, în tot sau în parte, dreptul de folosință asupra unității și asupra infrastructurii sau să schimbe destinația spațiului ori natura activității/activităților desfășurate;
 - h) să execute din fonduri proprii lucrări de amenajare a suprafeței de teren neconstruite (în incinta unității);
 - i) să plătească Administratorului sumele prevăzute în contractul de administrare și prestări de servicii conexe/contractul de concesiune/închiriere;
 - j) să respecte regulamentele emise de către Administratorul Parcului Industrial;
 - k) să folosească unitatea/unitățile, infrastructura comună, infrastructura exclusivă aferentă, după caz, cu diligența unui bun proprietar, să nu le degradeze sau deterioreze, astfel încât - cu excepția uzurii normale - să le mențină în starea existentă la momentul constituirii dreptului de folosință asupra unității și/sau infrastructurii Parcului Industrial;
 - l) să respecte destinația unității stabilită prin contractul încheiat cu Administratorul Parcului Industrial, pe toată durata acestuia;
 - m) să nu efectueze niciun fel de modificări asupra unității, infrastructurii comune, respectiv asupra infrastructurii exclusive aferente, după caz, exceptând lucrările necesare finalizării investiției asumate;
 - n) în situația în care mașinile industriale/echipamentele deținute produc zgomot, vibrații, fum ce pot fi transmise structurii clădirilor aflate în folosința altor rezidenți, de a dota sau de a întreține mașinile/utilajele proprii cu dispozitive de eliminare a zgomotelor/trepidațiilor/fumului;
 - o) să respecte regulile de circulație în Parcul Industrial;
 - p) să respecte toate obligațiile prevăzute de legislația în vigoare privind protecția mediului, inclusiv să obțină acordul vecinilor rezidenți pentru funcționarea unității, după caz;
 - q) pe tot parcursul executării lucrărilor de construcție, precum și pe întreaga durată a contractului de administrare și de prestări servicii conexe/de concesiune/de suprafață, să păstreze integritatea spațiilor comune din incinta Parcului Industrial, respectiv a căilor comune de acces, a spațiilor verzi etc.
 - r) În cazul producerii unor pagube/avarii din culpa exclusivă a rezidentului, acesta va suporta pe cheltuiala proprie toate costurile care vor fi impuse de remedierea/ refacerea /repararea /reamenajarea căilor de acces, a spațiilor verzi și a altor suprafețe/bunuri/instalații aflate în proprietatea/folosința rezidentului și/sau a Administratorului/a celorlalți rezidenți existenți în Parcul Industrial; în situația în care rezidentul culpabil nu notifică de îndată Administratorul și nu procedează imediat la repararea pagubelor, atunci Administratorul/ceilalți rezidenți poate/pot proceda la remedierea acestora pe cheltuiala proprie, urmând ca rezidentul vinovat să achite contravaloarea lucrărilor executate de Administrator/ceilalți rezidenți;

- s) Să folosească unitatea, inclusiv echipamentele aferente clădirii, potrivit destinației acesteia și într-un mod în care să nu aducă atingere drepturilor și intereselor Administratorului și/sau ale celorlalți rezidenți;
- t) Să răspundă pentru uzura intervenită peste gradul normal de uzură a clădirii;
- u) Să nu introducă în incinta unității materiale periculoase a căror posesie/utilizare este interzisă prin lege sau prin regulamentele locale sau adoptate de Administrator;
- v) Rezidentului nu îi este permisă - fără acordul prealabil scris al Administratorului - efectuarea asupra clădirii a niciunei lucrări de reconfigurare, zugrăvire, instalare de sisteme de orice tip și care implică perforarea, tăierea sau deteriorarea suprafețelor interioare sau exterioare ale clădirii;
- w) Prin semnarea contractului de administrare și de prestări servicii conexe, rezidentul declară expres și garantează că - din punctul de vedere al normelor de apărare împotriva incendiilor - activitatea și echipamentele/instalațiile proprii nu pun în pericol securitatea tuturor unităților existente în Parcul Industrial;
- x) Să ofere, semestrial sau la cererea Administratorului, informații privind activitatea desfășurată, numărul de locuri de muncă nou create și orice alte informații prevăzute în contractual semnat cu Administratorul Parcului Industrial;
- y) Să aducă la cunoștința tuturor angajaților, co-contractanților, agenților și vizitatorilor și a oricărei alte persoane care are legătură cu acesta conținutul prezentului Regulament;

Art.19.

Administratorul și rezidenții pot stipula, în cadrul contractului de administrare și prestare servicii conexe/altor tipuri de contracte, orice alte obligații și/sau drepturi suplimentare care le revin rezidenților Parcului Industrial, cu respectarea legilor și regulamentelor în vigoare.

Secțiunea 5. DREPTURILE REZIDENȚILOR PARCULUI INDUSTRIAL

Art.20.

În cadrul raporturilor contractuale încheiate cu Administratorul, rezidenții au următoarele **drepturi**:

- a) dreptul de folosință asupra unității/unităților care formează obiectul contractelor încheiate în mod legal de către Administrator cu rezidenții în baza prezentului Regulament, în condiții utile și netulburate;
- b) dreptul de folosință asupra infrastructurii comune și exclusive, după caz, aferente unității/unităților care formează obiectul contractului de administrare și prestări de servicii conexe, în baza acestui contract și a contractului de furnizare/prestare servicii încheiat în nume personal de către rezidenți cu furnizorii/prestatorii de servicii autorizați/licențiați, în condiții utile și netulburate;
- c) dreptul de preempțiune în cazul vânzării unității/unităților aflate în folosința rezidenților;
- d) orice alte drepturi care rezultă din contractele încheiate în mod legal de către Administrator cu rezidenții, în baza prezentului Regulament, precum și a contractului de administrare.

Secțiunea 6. DOBÂNDIREA CALITĂȚII DE "REZIDENT" ÎN PARCUL INDUSTRIAL

Art.21.

Operatorii economici persoane juridice ale căror domenii de activitate se circumscriu în prevederile art.10 din prezentul Regulament și care îndeplinesc condițiile prevăzute în prezenta Secțiune, pot dobândi un drept de folosință asupra unei unități disponibile în Parcul Industrial.

Art.22. Modalități de selecție rezidenți.

Contractul de administrare și prestări de servicii având ca obiect unitățile disponibile în Parcul Industrial pot fi încheiate cu rezidenți numai după participarea acestora la: **licitație publică**, în temeiul O.U.G. nr.24/2006 actualizată.

Art.23.

- (1) În cazul procedurii de licitație deschisă, accesul viitorilor rezidenți în Parcul Industrial este condiționat de îndeplinirea cumulativă a cerințelor de calificare și a criteriilor de eligibilitate.
- (2) Cerințele de calificare și criteriile de eligibilitate, modalitățile, forma și termenele de prezentare a documentelor solicitate sunt prevăzute în mod detaliat în caietul de sarcini, aprobat și publicat în prealabil de către Administrator.

Art.24. Cerințe de calificare

Are dreptul de a dobândi accesul în Parcul Industrial investitorul care participă la licitația deschisă și care, la data depunerii ofertei, dovedește îndeplinirea cumulativă a următoarelor cerințe:

a) persoane juridice române:

- este agent economic înregistrat la Oficiul Registrului Comerțului din România;
- nu este insolubil, în stare de faliment sau în lichidare sau cu activitatea suspendată ori în orice altă procedură prevăzută de Legea nr.85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență și/sau de Legea nr.85/2006 privind procedura insolvenței;
- administratorul nu a fost condamnat în procese penale pentru infracțiuni; pentru demonstrarea îndeplinirii acestei cerințe, administratorul va prezenta, la data depunerii ofertei, cazierul judiciar;
- nu are restanțe de plată la impozite, taxe locale, la bugetul de stat, bugetele locale și alte obligații și contribuții legale;
- nu furnizează date false/inexacte în documentele de calificare;
- desfășoară activități autorizate de producție și/sau servicii care respectă profilurile de activitate acceptate în Parcul Industrial .

b) persoane juridice străine:

- este agent economic înregistrat în străinătate;
- nu este insolubil, nu se află în stare de faliment sau în lichidare sau cu activitatea suspendată;
- administratorul nu a fost condamnat în procese penale pentru infracțiuni; pentru demonstrarea îndeplinirii acestei cerințe, administratorul va prezenta, la data depunerii ofertei, cazierul judiciar sau alt document echivalent, în copie legalizată;
- nu are restanțe de plată la impozite, taxe locale, la bugetul de stat, bugetele locale și alte obligații și contribuții legale în țara de origine, în copie legalizată;
- nu furnizează date false/inexacte în documentele de calificare;
- desfășoară activități autorizate de producție și/sau servicii care respectă profilurile de activitate acceptate în Parcul Industrial .

Secțiunea 7. INFRASTRUCTURA PARCULUI INDUSTRIAL

Art.25. Bunuri aflate în administrarea/proprietatea Administratorului.

Administratorul deține în administrare exclusivă rețelele de telecomunicații, de drumuri, de iluminat public, trotuarele și spațiile verzi adiacente, rețeaua electrică de distribuție și va deține orice alte clădiri, construcții, instalații etc care vor fi realizate în Parcul Industrial și care vor fi date în administrarea exclusivă a Administratorului sau care vor face parte din proprietatea acestuia, bunuri care fac/vor face

299
28 AUG 2018

parte din infrastructura Parcului și asupra cărora Administratorul are/va avea drept discreționar în sensul că va putea aduce orice modificări pe care le apreciază ca fiind necesare.

Art.26. Remedieri făcute de Administrator asupra infrastructurii Parcului Industrial.

În cazul în care intervenția Administratorului este necesară în vederea efectuării unor reparații urgente, remedierii unor probleme tehnice, înlăturării unor avarii și/sau pentru limitarea unor pagube, acesta nu are obligația de a notifica în prealabil rezidentul cu privire la exercitarea dreptului de acces.

Art.27. Modificări făcute de rezidenți asupra infrastructurii Parcului Industrial

- (1) Rezidenții Parcului Industrial nu pot aduce modificări infrastructurii acestuia fără acordul prealabil scris al Administratorului.
- (2) Fiecărui rezident îi revine obligația de a-l informa în scris, în prealabil, pe Administrator cu privire la orice modificare pe care intenționează să o aducă rețelelor de utilități aflate în proprietatea sau în folosința rezidentului, astfel încât Administratorul să poată analiza impactul viitoarei modificări asupra întregii infrastructuri a Parcului.
- (3) În cazul în care rezidentul nu respectă obligația de a-l informa în prealabil pe Administrator, rezidentul va fi obligat să răspundă în mod direct și nemijlocit pentru orice pagube create Administratorului și/sau rezidenților.

Art.28.

Rezidenții au obligația de a folosi infrastructura Parcului Industrial cu diligența unui bun proprietar, în limitele trasate de către Administrator.

Art.29.

Rezidenții au obligația de a-l informa pe Administrator cu privire la orice defecțiune sau degradare a Infrastructurii, în vederea limitării impactului acesteia asupra funcționării optime și neîntrerupte a Parcului Industrial.

Art.30.

Rezidenții Parcului Industrial nu au dreptul de a folosi în scopuri exclusive infrastructura comună sau de a aduce orice fel de modificări/limitări acesteia cum ar fi, dar fără a se limita la: amplasarea utilajelor/autovehiculelor pe spațiile comune, efectuarea unor amenajări temporare pe spațiile comune, împrejmuirea spațiilor comune, abandonarea bunuri pe spațiile comune, limitarea accesului altor rezidenți la infrastructura comună etc.

Art.31.

Administratorul are dreptul de a lua orice măsură în vederea înlăturării oricăror obstacole, restrângeri, limitări etc. aduse infrastructurii comune, cheltuielile aferente urmând a fi suportate de către rezidentul culpabil.

Art.32.

Rezidenții Parcului Industrial au obligația de a respecta legislația în vigoare și normele stabilite prin prezentul Regulament privitoare la circulația auto și pietonală din interiorul acestuia.

Art.33.

Administratorul îl poate sprijini pe rezidentul interesat în obținerea oricăror avize, permise sau autorizații, fără a fi ținut responsabil de efectivă autorizare/avizare a activității rezidentului.



Art.34.

Administratorul nu va fi responsabil pentru eventualele pagube produse ca urmare a nerespectării de către rezident a obligațiilor legale referitoare la activitatea desfășurată în Parcul Industrial conform contractului de administrare și de prestări servicii conexe.

Art.35. Căi interioare de acces ale Parcului Industrial.

- (1) Căile interioare de acces sunt situate pe terenul Proprietate privată a Administratorului și sunt deschise numai fluxului de autovehicule și persoane care aparțin rezidenților Parcului industrial, precum și furnizorilor, beneficiarilor sau vizitatorilor acestora.
- (2) Utilizatorii trebuie să cunoască și să respecte următoarele reguli:
 - a) este interzisă blocarea sau obstrucționarea circulației pe căile rutiere interioare, prin parcare sau staționarea autovehiculelor, depozitarea mărfurilor sau materialelor de construcții.
 - b) este interzis accesul în incinta parcului industrial a oricărei persoane sau vehicul care nu are legătură cu parcul sau are un comportament inadecvat cu acest sistem de infrastructură de afaceri reglementat legal;
- (3) Regulile de circulație impuse prin semne, plăci indicatoare, anunțuri etc. sunt obligatorii pentru toți participanții la traficul intern; eventualele disfuncționalități și pagube produse prin nerespectarea acestor reguli cad direct în sarcina celui vinovat cât și a proprietarului autovehiculului.
- (4) Viteza de deplasare a oricărui tip de vehicul pe drumurile din incinta parcului este limitată la 30 km/oră.
- (5) Rezidenții parcului trebuie să asigure parcare în incinta unităților pe care le dețin în baza contractelor încheiate cu Administratorul, pentru angajații și transportatorii care au legătură cu activitatea acestora.

Art.36. Reguli de securitate în incinta Parcului industrial.

- (1) Mijloacele de asigurare a securității în incinta parcului industrial vor fi stabilite de Administrator împreună cu societatea de protecție și pază contractată, ținând cont și de solicitările rezidenților care participă la suportarea costurilor aferente.
- (2) În conformitate cu Legea nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor și protecția persoanelor, rezidenții parcului, în funcție de importanța, specificul și valoarea bunurilor pe care le dețin, iau măsuri proprii privind paza și protecția bunurilor aflate în proprietatea lor.

Secțiunea 8. CONTRACTUL DE ADMINISTRARE ȘI PRESTĂRI DE SERVICII CONEXE

Art.37.

Administrarea Parcului Industrial se realizează în baza contractelor pe care Administratorul le încheie cu rezidenții Parcului, selectați dintre operatorii economici care au înregistrat oferte, în condițiile regulamentului adoptat în acest sens.

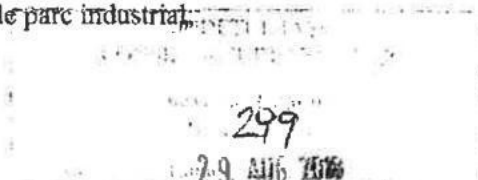
Art.38.

Conținutul-cadru al contractului de administrare și prestări de servicii conexe va fi elaborat de Administrator și adoptat printr-un **regulament**, conform art.17 (2).

Art.39.

Contractul de administrare și prestări de servicii conexe încetează în următoarele cazuri:

- a) expirarea termenului;
- b) încetarea, revocarea sau anularea titlului de parc industrial;
- c) falimentul rezidentului parcului.



Art.40.

Contractul de administrare și prestări de servicii conexe va conține un pact comisoriu, conform art. 1.553NCC, în conformitate cu care intervine rezilierea sa în baza notificării de reziliere convențională din partea Administratorului, în caz de neplată de către rezidentul parcului a sumelor convenite în contractul de administrare și prestări de servicii conexe, după mai mult de 30 de zile de la data scadenței.

Art.41.

Administratorul și rezidenții parcului pot stipula, în cadrul contractului de administrare și prestări de servicii conexe, orice alte pacte comisorii pentru neexecutarea altor obligații contractuale.

Art.42.

În caz de încetare și/sau reziliere, administratorul parcului are dreptul să între în posesia unității ce a format obiectul contractului de administrare și prestări de servicii conexe de îndată, prin mijloace proprii.

Art.43. Investiții cu impact local și generatoare de locuri de muncă stabile și atractive.

- (1) În cazul investițiilor cu impact local și generatoare de locuri de muncă stabile și atractive, Administratorul, la solicitarea expresă a viitorului rezident, poate proceda la edificarea, din resurse proprii și în limita fondurilor alocate, a construcției care, împreună cu terenul aferent, va avea destinația de unitate în sensul prevăzut de prezentul Regulament și care va reprezenta obiectul contractului de administrare și de prestări servicii conexe încheiat între Administrator și rezident.
- (2) Prin "investiții cu impact local și generatoare de locuri de muncă stabile și atractive" se înțeleg investițiile care generează cel puțin 200 noi locuri de muncă și a căror valoare (mijloace fixe utilizate de către rezidentul persoană juridică în desfășurarea activității autorizate) este de minimum 3 (trei) milioane EUR.
- (3) Contractul de administrare și de prestări servicii conexe va fi încheiat concomitent cu data semnării de către Administrator a contractului de antrepriză lucrări (dar nu mai târziu de data comunicării ordinului de începere) și va intra în vigoare la data predării- primirii unității.
- (4) Contractul de administrare și de prestări servicii conexe va conține clauze care vor respecta conținutul contractului-cadru de administrare (minimum Euro/m.p./lună, plus T.V.A), durata contractului (minimum 5 ani) precum și orice alte clauze negociate de către Administrator și rezident.

Art.44.

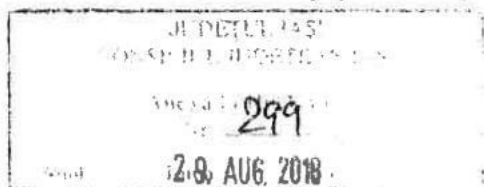
În cazul în care Administratorul și/sau Consiliul Județean Iași vor încheia cu rezidenții un alt tip de contract, conținutul-cadru al contractului de administrare și prestări de servicii conexe va fi completat și adaptat în mod corespunzător.

Secțiunea 9. PREȚUL FOLOSINȚEI UNITĂȚII. REDEVENȚA ȘI TAXA DE ADMINISTRARE

Art.45. Suma totală plătită de rezidenți

Suma totală care va fi plătită de către rezidenți în temeiul contractului de administrare și prestări de servicii conexe sau alt tip de contract cu privire la folosința unităților din cadrul Parcului Industrial este formată din:

- a) **redevența** - prețul folosinței unității/unităților;
- b) **taxa de administrare** - percepută de către Administrator în schimbul acordării dreptului de folosință asupra infrastructurii Parcului Industrial și în scopul susținerii cheltuielilor de mentenanță și cu utilitățile furnizate direct de către Administrator.



Art.46. Servicii asigurate de Administrator în schimbul taxei de administrare.

În schimbul taxei de administrare, Administratorul se obligă să le asigure rezidenților următoarele Servicii:

- a) iluminatul public în spațiile comune;
- b) salubritatea și deszăpezirea spațiilor comune;
- c) supravegherea video a spațiilor comune din Parcul Industrial, **exceptând accesul propriu în unități;**
- d) lucrările de întreținere și reparație ale căilor interioare de acces și ale trotuarelor aflate în folosința comună a rezidenților;
- e) serviciile și lucrările de mentenanță, reparații și/sau modernizări asupra infrastructurii comune, **exceptând lucrările de intervenție, reparație și întreținere a infrastructurii de utilități/părții din infrastructura de utilități aflate, conform legii, în exploatarea/administrarea/ proprietatea exclusivă a furnizorilor de utilități;**
- f) servicii de asigurare a securității în incinta Parcului Industrial.

Art.47.

Potrivit prezentului Regulament, spațiile comune reprezintă toate spațiile care fac parte din Parcul Industrial și se află în folosința comună a rezidenților, **cu excepția** unităților deținute exclusiv de rezidenții Parcului Industrial.

Art.48. Cheltuieli individuale și cheltuieli colective

- (1) Modul de calcul al cheltuielilor individuale și al cheltuielilor colective va fi stabilit diferențiat funcție de durata contractelor încheiate și aprobat printr-un regulament, conform art.17 (2).
- (2) **Redevența** se achită de către rezidentul persoană juridică începând cu data încheierii contractului de administrare și de prestări servicii conexe, pe toată durata exploatării de către rezident a unității existente în Parcul Industrial.
- (3) **Taxa de administrare** se calculează la întreaga suprafață a terenului aflat în folosința rezidentului, conform contractului de concesiune/contractului de administrare și prestări servicii conexe/ alt tip de contract.
- (4) Taxa de administrare se plătește de către rezidentul persoană juridică începând cu data semnării contractului de administrare și prestări servicii conexe, pe toată durata exploatării de către rezident a unității existente în Parcul Industrial.
- (5) Redevența și taxa de administrare, stabilite prin contractul/contractele încheiate/încheiate cu rezidenții vor fi actualizate cu indicii de inflație.

Secțiunea 10. RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A REZIDENȚILOR PARCULUI INDUSTRIAL

Art.49.

- (1) Rezidenții parcului răspund fața de Administrator pentru neexecutarea oricăror obligații ce le incumbă față de acesta, în conformitate cu dispozițiile legale, ale regulamentelor, precum și cu clauzele contractului de administrare și prestări de servicii conexe/ alte contracte.
- (2) Pentru nerespectarea oricăror obligații ce izvorăsc din dispozițiile legale, regulamente și/sau contractul de administrare și prestări de servicii conexe/alte contracte, Administratorul este îndrituit să aplice penalități împotriva rezidenților parcului, în conformitate cu regulamentele în vigoare.

299
29 AUG 2018

Cap. III. DISPOZIȚII FINALE

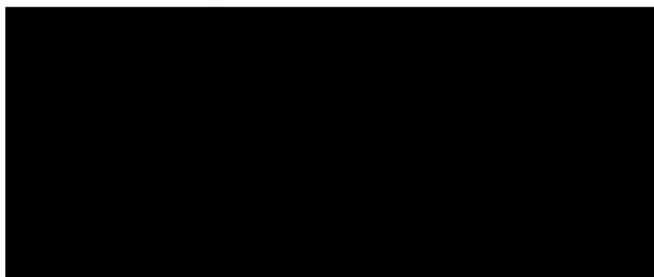
ART.50.

- (1) Regulamentul se aprobă de către organul statutar al Administratorului, respectiv Consiliul de administrație.
- (2) Regulamentul se aprobă în Plenul Consiliului Județean Iași și în Plenul Consiliului Local al Comunei Lețcani, membri fondatori ai Administratorului - S.C. IASI INDUSTRIAL PARK S.R.L.
- (3) Regulamentul se publică în forma finală adoptată pe web site-ul *administratorului parcului* iar în termen de 15 zile de la publicare, *rezidenții parcului* precum și orice persoane interesate, pot să formuleze cerere în justiție prin care să solicite constatarea ori declararea nulității regulamentului, atunci când acesta a fost adoptat cu încălcarea legislației în vigoare.
- (4) Regulamentul va putea fi modificat și actualizat ori de câte ori circumstanțele o vor impune.

ADMINISTRATOR PARC INDUSTRIAL,

S.C. IASI INDUSTRIAL PARK S.R.L. prin

Administrator,
Mihail Laurențiu RĂDULESCU



299
29. AUG. 2019

Întocmit,
Cons. Jr.
Simona DRAGOMIR

ANEXA la ROF IAȘI INDUSTRIAL PARK**CONTRACTUL-CADRU DE ADMINISTRARE ȘI DE PRESTĂRI SERVICII CONEXE NR..../****PREAMBUL****Având în vedere:**

- a) prevederile Legii nr.186/2013 privind constituirea și funcționarea parcurilor industriale;
- b) prevederile Ordinului nr.3.825/2017 al Ministerului Dezvoltării Regionale, Administrației Publice și Fondurilor Europene prin care s-a acordat titlul de Parc Industrial;
- c) prevederile ROF și ROI ale Parcului Industrial aprobate în baza H.C.J. nr...../.....

Ținând cont de faptul că:

- a) UAT Comuna Lețcani este proprietarul înregistrat al terenului având o suprafață de 18,6 hectare, amplasat pe teritoriul administrativ al comunei Lețcani, județul Iași și identificat în baza extraselor de carte funciară pentru informare nr. 61722, 61723, 61724, 63367, 63372, 63377, 63379, emise de Oficiul de Cadastru și Publicitate Imobiliară Iași, Biroul de Cadastru și Publicitate Imobiliară Iași, la data de 10 aprilie 2017, conform hărții atașate ca și Anexa 1;
- b) UAT Județul Iași prin Consiliul Județean Iași deține dreptul de administrare asupra terenului menționat la lit. a), în baza H.C.J. nr.373/29.10.2013;
- c) UAT Județul Iași prin Consiliul Județean Iași este acționarul majoritar al Administratorului cu 99% din capitalul social total al acestuia și UAT Comuna Lețcani prin Consiliul Local al Comunei Lețcani cu 1% din capitalul social total al Administratorului;
- d) Parcul Industrial funcționează sub directa gestionare și administrare a **S.C. IAȘI INDUSTRIAL PARK S.R.L.**;
- e) Rezidentul este o societate care activează în domeniul.....și și-a exprimat intenția fermă:
 - (i) de a construi în incinta Parcului Industrial construcțiile necesare pentru desfășurarea activităților sale de , și a oricăror altor activități conforme Legilor aplicabile în materia parcurilor industriale, construcții care, pentru evitarea oricărei dificultăți de interpretare, vor include orice clădiri, drumuri, țevi, rețele și alte elemente de infrastructură, care vor fi considerate necesare și conforme prevederilor legale de către Rezident (numite în mod colectiv "Construcțiile") și
 - (ii) și pentru a beneficia de serviciile oferite de Administrator;
- f) Rezidentul a fost selectat în urma procedurii de negociere directă/licitație publică conform...
- g) Încheierea acestui Contract a fost aprobată prin Hotărârea nr.....

Părțile încheie prezentul contract de administrare și de prestări servicii.**Art. 1. PĂRȚILE CONTRACTANTE**

1.1. S.C. IAȘI INDUSTRIAL PARK S.R.L. în calitate de Societate Administrator a Parcului Industrial, cu sediul social în municipiul Iași, bld. Ștefan cel Mare și Sfânt nr. 69, camera nr. 121, Județul Iași, cod poștal, înregistrată la Registrul Comerțului cu nr., CUI 32977543 cont nr. deschis la Banca, reprezentată de **Mihail – Laurențiu RĂDULESCU**, având funcția de administrator, denumită în continuare **ADMINISTRATOR**, pe de o parte,

Și

1.2. Societatea înființată în conformitate cu legile din România cu sediul în loc , strada nr , Județul, cod poștal , Tel: ; Fax: , e-mail: , înregistrată la Registrul Comerțului cu nr / / , având C.U.I , cont IBAN nr. deschis la sucursala , reprezentată legal de , cu funcția de , în calitate de **REZIDENT** al Parcului Industrial, pe de altă parte

Art. 2. OBIECTUL CONTRACTULUI

2.1. Obiectul prezentului Contract de Administrare și Prestări Servicii Conexes ("Contractul") îl reprezintă cedarea dreptului de folosință liniștită și netulburată asupra infrastructurii comune și a infrastructurii

exclusive existente la orice moment în Parcul Industrial, precum și prestarea serviciilor de către Administrator, toate acestea în schimbul plății de către Rezident a unei taxe.

2.2. În temeiul prezentului Contract, Administratorul se obligă să asigure Rezidentului următoarele Servicii:

- a) iluminatul public în spațiile comune;
- b) salubritatea și deszăpezirea spațiilor comune;
- c) supravegherea video a spațiilor comune din Parcul Industrial, **exceptând accesul propriu în unități;**
- d) lucrările de întreținere și reparație ale căilor interioare de acces și ale trotuarelor aflate în folosința comună a rezidenților;
- e) serviciile și lucrările de mentenanță, reparații și/sau modernizări asupra infrastructurii comune, **exceptând lucrările de intervenție, reparație și întreținere a infrastructurii de utilități/părți din infrastructura de utilități aflate, conform legii, în exploatarea/administrarea/ proprietatea exclusivă a furnizorilor de utilități;**
- f) servicii de asigurare a securității în incinta Parcului Industrial;
- g) alte servicii asupra cărora Administratorul și Rezidentul pot conveni, prin act adițional la prezentul Contract.

2.3. Unitatea care face obiectul acestui Contract este reprezentată de terenul care se află în proprietatea publică a UAT Comuna Lețcani prin Consiliul Local al Comunei Lețcani și în administrarea UAT Județul Iași prin Consiliul Județean Iași fiind situată în Parcul Industrial și având următoarele elemente de identificare:

- a) Adresă: strada....., Județul Iași, România;
- b) Suprafață:.....;
- c) Număr cadastral:.....
- d) Număr de carte funciară: Cartea Funciară nr - în care este întăbulată Unitatea, respectiv Planul de Amplasament sunt anexate la prezentul Contract ca și Anexele nr.2 și nr. 3

2.4. Unitatea va fi exploatată de către Rezident în vederea dezvoltării proiectului și desfășurării activităților descrise în Anexele nr.1 și nr.2 („Proiectul/Angajamentul de investiții”).

2.5. Următorii termeni sunt definiți astfel::

- a) **spații comune** - toate spațiile care fac parte din Parcul Industrial și se află în folosința comună a tuturor rezidenților, **cu excepția** Unității/unităților deținute de ceilalți rezidenți din Parcul Industrial.
- b) **unitate** - partea integrantă a Proprietății reprezentată de parcela de teren aflată în folosința exclusivă și temporară a Rezidentului, care este conectată la infrastructură și în cadrul căreia Rezidentul desfășoară activități economice autorizate în mod corespunzător, într-un regim de facilități specifice, după caz, și cu respectarea dispozițiilor legale aplicabile parcurilor industriale.
- c) **Infrastructură** - ansamblul de construcții, instalații, sisteme de alimentare cu energie electrică și termică, rețelele de alimentare cu apă, rețelele de canalizare, rețelele de telecomunicații, de iluminat public, parcările, căile de transport, drumurile edificate pe terenul din perimetrul Parcului Industrial, care se află/se vor afla în administrarea Administratorului.
- d) **infrastructură comună** partea integrantă din infrastructura constând în ansamblul de construcții, instalații, sisteme de alimentare cu energie electrică, termică, rețelele de alimentare cu apă, rețelele de canalizare, rețelele de telecomunicații, de iluminat public, parcările, căile de transport, drumurile edificate pe terenul din perimetrul Parcului Industrial care se află/se vor afla în administrarea/exploatarea Administratorului și care este destinată folosinței comune de către toți rezidenții Parcului Industrial, inclusiv de către Rezident.
- e) **infrastructură exclusivă** - partea integrantă din infrastructură constând în ansamblul de construcții, instalații, sistemele de alimentare cu energie electrică și termică, rețelele de alimentare cu apă, rețelele de canalizare, rețelele de telecomunicații din perimetrul Parcului Industrial care - la data intrării în vigoare a prezentului Contract, precum și la orice moment ulterior - se află/se vor afla administrarea / exploatarea Administratorului, și care este aferentă exclusiv Unității și este în folosința exclusivă a Rezidentului.

2.6. Pentru evitarea oricărei dificultăți de interpretare, în scopul prezentului Contract, orice elemente de infrastructură instalate sau construite de către Rezident pe Unitate (inclusiv infrastructura construită sau instalată de terțe părți în numele sau pe seama Rezidentului, pe cheltuiela acestuia din urmă), va

fi considerată parte a Construcțiilor și nu a Infrastructurii Exclusive, astfel cum este definită în această clauză.

Art. 3. DURATA CONTRACTULUI

3.1. Durata Contractului este de ani, începând cu data semnării prezentului Contract.

Art. 4. DECLARAȚII PE PROPRIE RĂSPUNDERE ALE PĂRȚILOR 29 AUG 2018

4.1. Administratorul, prin prezentul Contract declară, pe propria răspundere, și garantează următoarele:

- a) La data semnării acestui Contract, Administratorul are în mod legal dreptul de administrare asupra terenului ("Unității") și are astfel dreptul legal de a transmite Rezidentului drepturile și de a-și asuma față de Rezident obligațiile prevăzute în prezentul Contract;
- b) Titlul asupra Parcului Industrial acordat pe baza Ordinului nr.3.825/2017 emis de Ministerul Dezvoltării Regionale, Administrației Publice și Fondurilor Europene, a fost obținut în mod legal și, la data semnării acestui Contract, titlul asupra parcului industrial este în vigoare, nu a fost retras și nu există motive pentru o astfel de retragere;
- c) Terenul nu face și nu a făcut obiectul vreunui antecontract sau contract privind înstrăinarea acestuia sub orice formă sau al vreunui contract de orice fel prin care s-ar constitui în favoarea unei terțe persoane orice drepturi sau interese în legătură cu terenul;
- d) La data semnării, terenul nu constituie și nici nu a constituit obiectul vreunei cereri sau pretenții de restituire sau revendicare și nici al unui litigiu judecătoresc sau administrativ.
- e) Terenul nu este grevat de nicio sarcină (inclusiv, fără a se limita la ipotecă, privilegiu, servitute) constituită în favoarea vreunei terțe persoane.
- f) Terenul nu este scos din circuitul civil și nu face obiectul vreunei proceduri de declarare a utilității publice, premergătoare exproprierii sau al altui interes public.
- g) Terenul nu prezintă niciun fel de contaminare care să contravină regulilor în vigoare de ocrotire a mediului înconjurător.
- h) Terenul, conform avizelor operatorilor de rețele de utilități din zonă, este liber de orice obstacole ascunse, care ar putea împiedica Rezidentul să realizeze Proiectul propus, incluzând dar nelimitându-se la canale colectoare, canalizări, țevi, guri de canal, rigole, conducte, conducte principale, cursuri de apă, tuneluri, fire și orice alte tipuri de conducte.
- i) Regimul urbanistic al Terenului este guvernat de Planul de Urbanism Zonal aprobat prin Hotărârea
- j) Terenul are acces la drumurile publice și nu este necesară constituirea unor servituți de trecere în favoarea terenului.
- k) Încheierea, predarea și executarea prezentului Contract nu încalcă sau nu contravin și nu vor încălca sau contraveni niciunei prevederi a vreunei Legi aplicabile sau a oricărui alt act sau document la care Administratorul este parte sau de care este ținut.
- l) Are capacitatea, puterea și autorizarea deplină și a efectuat toate demersurile necesare, pentru a încheia, preda și executa în mod corespunzător prezentul Contract și fiecare document care urmează a fi încheiat în legătură cu acesta.
- m) Administratorul nu este în insolvență și nu face obiectul unor proceduri care ar putea duce în orice mod la dizolvarea acesteia.
- n) Administratorul nu face obiectul unor proceduri de dizolvare, lichidare, administrare judiciară sau faliment ori al unei hotărâri sau cereri de dizolvare, lichidare, faliment sau administrare judiciară și nicio procedură de acest fel nu este în curs de desfășurare sau nu se intenționează a fi desfășurată împotriva Administratorului.
- o) Orice informații și documente furnizate înainte de semnarea prezentului Contract Rezidentului sunt reale, exacte, complete și nu induc în eroare.

4.2. Rezidentul declară, pe propria răspundere și garantează următoarele:

- a) Este o societate legal organizată, funcționând în mod valabil potrivit legilor române și are capacitatea juridică necesară pentru a folosi și exploata Unitatea și pentru a realiza construcțiile în vederea dezvoltării activităților sale economice.
- b) Activitățile de producție și/sau serviciile pe care Rezidentul le va desfășura pe Unitate respectă integral cerințele legale referitoare la protecția mediului și nu vor crea nicio contaminare a mediului care să depășească limitele impuse de legislația română în vigoare. Rezidentul se obligă

să obțină toate avizele, permisele sau autorizațiile ori acordurile necesare pentru activitățile pe care le va desfășura.

- c) Prezentul Contract a fost încheiat în mod corespunzător și valabil de către Rezident și constituie obligații legale, valabile și angajante, care pot fi puse în executare împotriva acestuia, în conformitate cu termenii și condițiile din prezentul Contract.
- d) Are capacitatea juridică, economică și tehnică pentru a încheia și executa întocmai acest Contract și pentru a-și îndeplini toate obligațiile contractuale.
- e) Informațiile/documentele prezentate și asumate în cadrul procedurii de negociere directă/licitație publică și în documentele de identificare sunt complete și reale.
- f) Încheierea, predarea și executarea prezentului Contract nu încalcă sau nu contravin și nu vor încălca sau contraveni niciunei prevederi a vreunei legi aplicabile sau a oricărui alt act sau document la care Rezidentul este parte sau de care este ținut. Ori de câte ori termenul "Legi" este utilizat în prezentul Contract, se va considera că acesta include orice norme emise de orice autoritate sau organism public care deține prerogative de putere publică, precum și orice decizie a oricărei instanțe de judecată, care este obligatorie pentru toate subiectele sau, după caz, care sunt obligatorii pentru sau privesc (doar) părțile prezentului Contract.
- g) Rezidentul nu este în insolvență și nu face obiectul procedurilor de dizolvare, lichidare, administrare judiciară sau faliment ori al unei hotărâri, cereri de dizolvare, lichidare, faliment sau administrare judiciară, și nicio procedură de acest fel nu este în curs de desfășurare sau nu se cunoaște că se intenționează a fi desfășurată împotriva Rezidentului.
- h) Nu există niciun act administrativ, nicio hotărâre judecătorească și niciun contract sau orice alt tip de act juridic implicând Rezidentul și care are sau ar putea avea ca efect interzicerea sau împiedicarea practicilor de afaceri curente sau viitoare ale Rezidentului, inclusiv interzicerea sau împiedicarea executării obligațiilor contractuale asumate față de Administrator prin prezentul Contract.
- i) Orice încălcare de către Rezident a obligațiilor legale privind protecția mediului va atrage răspunderea acestuia. Pentru evitarea oricărei dificultăți de interpretare, Rezidentul nu poate fi ținut răspunzător pentru nicio încălcare de către terțe părți a obligațiilor legale privind protecția mediului.
- j) Orice informații și documente furnizate de către Rezident înainte de semnarea prezentului Contract Administratorului sau oricăror afiliați ai acestuia, consultanți sau altor persoane desemnate de către aceștia, sunt reale, exacte, complete și nu induc în eroare.
- k) Nu există circumstanțe sau informații cunoscute care, dacă ar fi aduse la cunoștința Administratorului, ar putea în mod rezonabil să determine Administratorul să reconsidere încheierea prezentului Contract conform termenilor și condițiilor prevăzute de prezentul.

4.3. Fiecare parte declară că, la data acestui Contract, declarațiile și garanțiile date de respectiva parte în prezentul sunt complete, exacte și nu induc în eroare și este de acord că respectivele declarații și garanții vor fi considerate a fi date la orice moment din întreaga durată de existență prezentului Contract.

4.4. În cazul în care oricare dintre părți va lua cunoștință în viitor de orice aspecte care pot conduce la inexactitatea sau inaplicabilitatea oricăreia din sau a tuturor declarațiilor și garanțiilor din prezentul, va informa în mod prompt celelalte părți despre aceasta.

Art. 5. PREȚUL ȘI MODALITĂȚILE DE PLATĂ

5.1. **Suma totală** care va fi plătită de către rezidenți în temeiul contractului de administrare și prestări de servicii conexe sau alt tip de contract cu privire la folosința unităților din cadrul Parcului Industrial este formată din:

- a) **redevența** - prețul folosinței unității/unităților;
 - b) **taxa de administrare** - percepută de către Administrator în schimbul acordării dreptului de folosință asupra infrastructurii Parcului Industrial și în scopul susținerii cheltuielilor de mentenanță și cu utilitățile furnizate direct de către Administrator.
- (1) În schimbul Serviciilor și a dreptului de folosință asupra infrastructurii comune și infrastructurii exclusive, Rezidentul va achita Taxa de Administrare în cuantum de Euro/mp/an, plus T.V.A. și redevența în cuantum de
- (2) Suma totală se va achita trimestrial/semestrial, în termen de 30 zile lucrătoare de la data primirii facturii.

- (3) Plata se va face prin transfer bancar, pe baza unei facturi emise de către Administrator la data stabilită de părți, în contul nr. deschis la Banca
- (4) Facturile fiscale reprezentând contravaloarea sumei totale se emit la începutul fiecărui trimestru/semestru, iar sumele prevăzute la Articolul 5.1. se achită în termen de 30 zile lucrătoare de la primirea de către Rezident a facturilor.
- (5) Data primirii facturii se consideră data ridicării facturii de către Rezident de la sediul Administratorului sau data transmiterii facturii prin fax sau poștă electronică. Facturile vor fi emise în Lei, la cursul de schimb al Băncii Naționale a României, valabil la data emiterii facturii.
- (6) În cazul neplății Taxei de administrare în termen de 30 zile lucrătoare de la data primirii facturii, Rezidentul datorează Administratorului **penalități de întârziere de 0,1% pentru fiecare zi de întârziere**, până la data plății efective și integrale, procent aplicat asupra sumei în Lei datorate. Penalitățile se datorează începând cu ziua următoare celei în care a expirat termenul de plată. Totalul penalităților pentru întârziere nu poate depăși cuantumul asupra căruia sunt calculate.
- (7) Taxa de administrare va fi actualizată anual cu indicele de inflație.
- (8) Pe lângă plata Taxei de Administrare către Administrator, Rezidentului îi revine și obligația de a plăti lunar/la scadență prețul utilităților și al serviciilor aferente de care beneficiază în mod direct și exclusiv din partea unor terțe persoane, cu titlu exemplificativ (dar nu limitativ) incluzând furnizarea apei, a energiei electrice, a energiei termice, a gazelor naturale, a serviciilor de canalizare și de furnizare a altor utilități și/ori contravaloarea altor cheltuieli de mentenanță comune și/sau individuale, după caz, conform contractelor de furnizare/de prestare a serviciilor de utilități încheiate în nume propriu de către Rezident cu furnizorii/operatorii de servicii licențiați.

Art. 6. DREPTURILE PĂRȚILOR

6.1. Rezidentul are următoarele drepturi:

- a) De a exploata Unitatea în mod direct, pe riscul său, pe răspunderea și pe cheltuiala sa.
- b) De a beneficia de folosința și posesia liniștită și utilă asupra Unității, de dreptul de a-i fi acordat accesul adecvat la drumurile publice în scopul dezvoltării Proiectului, al utilizării și al accesului la Unitate, precum și dreptul de a folosi infrastructura comună și infrastructura exclusivă, cu diligența unui bun proprietar, astfel încât să nu o degradeze sau deterioreze și, exceptând uzura normală, să o mențină în starea existentă la momentul încheierii prezentului Contract.
- c) De a beneficia de folosința și posesia liniștită și utilă asupra terenului și de a-i fi acordat dreptul adecvat de acces la drumurile publice în scopul dezvoltării Proiectului, al utilizării și accesului la teren.
- d) De a fi notificat în legătură cu orice modificare preconizată a Regulamentelor și a oricăror altor reglementări care vor fi emise de către Administrator din timp în timp, în conformitate cu Legea Parcurilor Industriale.

6.2. Administratorul are următoarele drepturi:

- a) De a încasa suma totală și orice alte sume de bani datorate de către Rezident, precum și penalitățile de întârziere aferente, după caz.
- b) De a emite regulamente obligatorii pentru rezidenții Parcului Industrial, inclusiv pentru Rezident, în activitatea de gestionare și de administrare a Parcului Industrial.
- c) De a inspecta Unitatea, de a verifica stadiul și modul de realizare a Proiectului propus și modul de respectare a obligațiilor asumate de către Rezident prin prezentul Contract; Rezidentul va fi informat în scris cu cel puțin 3 zile lucrătoare înainte de inspecție. Respectivă Inspecție vor fi realizate la ore rezonabile (în timpul zilelor lucrătoare) și pe o durată de timp rezonabilă, în strictă legătură cu aspectele și zonele Unității și ale construcțiilor, care trebuie inspectate, în mod rezonabil, în scopul prevăzut în prezentul art.
- d) Rezidentul are dreptul să limiteze orice inspecție care ar putea afecta desfășurarea activității acestuia sau care ar privi zone sau aspecte care pot fi considerate de către Rezident drept confidențiale sau chestiuni ce țin de siguranță și securitate.

Art. 7. OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

7.1. Rezidentul are următoarele obligații:

- a) Să folosească infrastructura comună și infrastructura exclusivă, după caz, cu diligența unui bun proprietar, să nu le degradeze sau deterioreze, astfel încât, cu excepția uzurii normale, să le

mențină în starea existentă la momentul încheierii prezentului Contract, precum și cu respectarea prezentului contract, a legii, a Regulamentului și a altor regulamente obligatorii adoptate de către Administrator.

- b) Până la expirarea, rezilierea sau încetarea în orice mod a prezentului contract, să nu ceseze terților, total sau parțial, dreptul de folosință asupra infrastructurii comune și infrastructurii exclusive și să nu schimbe destinația sau natura activității/activităților desfășurate pe Unitate, altfel decât în condițiile prevăzute în prezentul contract.
- c) Să desfășoare în Parcul Industrial exclusiv activitățile autorizate și acceptate de către Administrator conform Legii Parcurilor Industriale și Regulamentului, precum și oricăror altor legi aplicabile.
- d) Să plătească suma totală și orice alte eventuale sume de bani datorate de către Rezident Administratorului în temeiul prezentului contract, inclusiv penalitățile aferente, în cuantumul și la termenele prevăzute la art.5 (6).
- e) Pe tot parcursul executării lucrărilor de construcție destinate realizării Proiectului, precum și pe întreaga Durată, Rezidentul va păstra integritatea spațiilor comune din incinta Parcului Industrial, precum căile comune de acces, spațiile verzi etc.
- f) În cazul producerii unor pagube din culpa Rezidentului, acesta va răspunde față de persoanele care au suferit un prejudiciu din cauza acestuia, în concordanță cu dispozițiile Legilor aplicabile.
- g) Să obțină toate avizele și autorizațiile prevăzute în legislația în vigoare pentru desfășurarea activității.
- h) Toate cheltuielile necesare pentru realizarea Proiectului vor fi suportate în întregime de către Rezident, inclusiv toate taxele legale pentru obținerea autorizației de construire și a avizelor necesare.
- i) Să respecte toate obligațiile privind cerințele tehnice prevăzute de legislația în vigoare privind protecția mediului precum și cele privind acordul rezidenților vecini pentru funcționarea Unității, în măsura în care acesta este necesar în conformitate cu Legile aplicabile.
- j) Să respecte normele de protecție a muncii și P.S.I. în desfășurarea activității proprii pentru care este autorizat.
- k) Să nu efectueze niciun fel de modificări asupra Infrastructurii, exceptând lucrările necesare finalizării și operării investiției.
- l) Să respecte regulile de circulație în cadrul Parcului Industrial, elaborate de Administrator, în concordanță cu Legile aplicabile și prezentul Contract.
- m) Să execute din fonduri proprii lucrările de racordare la rețelele tehnico-edilitare de la limitele Unității la locațiile specificate și să plătească, la scadență, contravaloarea serviciilor de care Rezidentul beneficiază în mod direct și exclusiv și care pot avea ca obiect (dar fără a fi limitate la) furnizarea apei, a energiei electrice, energiei termice, a gazelor naturale, a serviciilor de canalizare și de furnizare a altor utilități și/ori contravaloarea altor cheltuieli de mentenanță comune și/sau individuale, după caz, conform prezentului Contract și/sau contractelor de furnizare/de prestare a serviciilor de utilități încheiate în nume propriu de către Rezident cu proprii furnizori/operatori de servicii autorizați, toate în concordanță cu necesitățile exprese ale Rezidentului.
- n) Să execute din fondurile proprii lucrările de amenajare pentru suprafața de teren neconstruită.
- o) Să evite împiedicarea sau tulburarea folosinței unităților de către deținătorii unităților învecinate.
- p) Rezidentul are obligația de a nu cesiona terților, total sau parțial, drepturile și obligațiile constituite în favoarea sa prin prezentul Contract.

7.2. Administratorul are următoarele obligații:

- a) Să asigure și să susțină în mod deplin și să nu deranjeze sau să nu împiedice în orice mod exercitarea de către Rezident a drepturilor sale născute din prezentul contract.
- b) Să-i asigure Rezidentului accesul continuu, direct, deplin și neîngrădit de la Unitate la rețeaua de drumuri naționale, corespunzătoare transportului cu autovehicule de orice tip, precum și la toate drumurile de acces din cadrul Parcului Industrial (cu excepția celor situate în interiorul unităților folosite/deținute în mod exclusiv de alți rezidenți ai Parcului Industrial).
- c) Să asigure Rezidentului accesul către sau de la Proiectul propus și realizat atât pentru personalul propriu, cât și pentru mijloacele proprii de transport.
- d) Să asigure posibilitatea de conectare a Rezidentului la rețelele de utilități publice existente (apă, canalizare, electricitate, energie termică etc) la limitele Unității. Unitatea are acces la drumul public, iar lucrările de introducere a rețelilor de utilități sunt în curs de execuție.

- e) Administratorul va asigura accesul operațional permanent al Rezidentului la Unitate.
- f) Să încheie, numai cu respectarea legilor în vigoare, contracte comerciale cu furnizorii primari de utilități, și să își execute în mod corespunzător obligațiile derivând din acestea, exceptând situațiile în care actele normative în vigoare impun încheierea acestor contracte direct cu Rezidentul, în numele și pe seama acestuia.
- g) Să nu permită și să se asigure că nu li se va permite rezidenților din zona Parcului Industrial și/sau altor terți să prejudicieze dreptul Rezidentului să folosească Infrastructura comună și Infrastructura Exclusivă.
- h) Să-l informeze pe Rezident cu privire la iminenta începerii a oricărei lucrări la infrastructura comună și infrastructura exclusivă, cu cel puțin 15 zile anterioare datei execuției, exceptând cazurile de avarie sau cele care impun intervenția urgentă a Administratorului și/sau a prestatorului de servicii/furnizorului de utilități, situație în care Administratorul îl va anunța pe Rezident imediat, prin orice mijloc de comunicare (e-mail, fax, telefon).
- i) Să-l informeze pe Rezident cu privire la execuția unor lucrări care i-au fost comunicate și care vor fi executate de către rezidenții Parcului Industrial.
- j) Să monitorizeze și să întreprindă demersurile necesare către furnizorii de utilități în vederea efectuării întreținerii și reparațiilor la infrastructura de utilități aflată în exploatarea/administrarea/proprietatea exclusivă a acestora.
- k) Să respecte și să monitorizeze respectarea întocmai a principiilor referitoare la egalitatea de tratament pentru toți rezidenții Parcului Industrial, la neimplicarea Administratorului în practici abuzive împotriva rezidenților Parcului Industrial, la obligativitatea respectării de către rezidenții Parcului Industrial a regulamentelor interne, precum și a principiului referitor la stimularea constituirii de noi locuri de muncă în vederea valorificării potențialului uman local sau regional.
- l) Să efectueze lucrările și serviciile de mentenanță, reparații și/sau modernizări, după caz, asupra Infrastructurii comune și infrastructurii exclusive, astfel încât să asigure Rezidentului folosința normală asupra Unității, infrastructurii comune și infrastructurii exclusive.
- m) Să nu execute nicio lucrare sau activitate în interiorul Parcului Industrial care ar afecta, perturba sau limita în orice mod drepturile constituite în favoarea Rezidentului în baza prezentului contract, exceptând lucrările de intervenție cu caracter urgent sau cele de mentenanță necesare.
- n) Județul Iași-Consiliul Județean Iași, la rândul său, va asigura accesul adecvat la infrastructura publică din cadrul și din jurul Parcului Industrial, care se află prin orice modalitate în administrare și care este necesară pentru folosința și accesul adecvat la Unitate, și se va asigura că respectiva infrastructură este menținută în permanență în stare bună de funcționare.
- o) Administratorul va asista Rezidentul, în cea mai mare măsură permisă de legile aplicabile, cu toate informațiile și sprijinul necesar în vederea obținerii tuturor facilităților prevăzute de legile aplicabile, precum și toate avizele, licențele, acordurile și autorizațiile necesare pentru dezvoltarea și funcționarea legală a Proiectului.

299
2.9. AUG. 2016

Art. 8. INTRAREA ÎN VIGOARE A CONTRACTULUI

8.1. Prezentul Contract intră în vigoare la data semnării lui de către părțile implicate.

Art. 9. MODIFICAREA, REZILIEREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI

9.1. Prezentul Contract poate fi modificat numai cu acordul scris al tuturor părților, prin act adițional.

9.2. Prezentul Contract va înceta fără intervenția instanței, precum și fără îndeplinirea vreunei alte formalități în oricare din următoarele cazuri:

9.2.1. Prin simpla notificare adresată de Administrator Rezidentului, în situația în care:

- a) Rezidentul nu plătește Taxa de Administrare în termen de 90 (nouăzeci) zile lucrătoare de la data primirii facturii de către Rezident;
- b) Rezidentul nu respectă oricare dintre obligațiile care îi incumbă conform prezentului contract și nu remediază această încălcare în termen de 90 (nouăzeci) zile de la data primirii notificării scrise trimise de Administrator, prin care este semnalată încălcarea împreună cu suficiente detalii sau în orice alt termen (mai lung sau mai scurt) care este necesar în mod rezonabil pentru remedierea încălcărilor, având în vedere circumstanțele obiective de la data notificării.

c) în situația în care Rezidentul încalcă prevederile cuprinse în Regulamentul de Funcționare a Parcului Industrial Oradea I (anexat) și/sau în Legea nr.186/2013 privind constituirea și funcționarea parcurilor industriale și nu remediază această situație într-un termen de 90 (nouăzeci) zile de la data la care a fost notificat în acest sens de către Administrator.

9.2.2. Prin simpla notificare adresată Administratorului de către Rezident, în situația în care:

- a) Administratorul nu respectă oricare dintre obligațiile prevăzute în prezentul Contract și nu remediază această încălcare în termen de 90 (nouăzeci) zile de la data notificării scrise trimise de către Rezident, prin care este semnalată încălcarea sau în orice alt termen (mai lung sau mai scurt) care este necesar în mod rezonabil pentru remedierea încălcărilor, având în vedere circumstanțele obiective de la data notificării;
- b) Titlul de parc industrial acordat Administratorului încetează, este revocat sau anulat.

9.3. Prezentul Contract încetează la data când Durata expiră, în cazul în care nu a fost prelungită cu acordul părților, prin act adițional la Contract.

9.4. Contractul va înceta de drept (în temeiul legii) în cazul în care Rezidentul și/sau Administratorul intră în procedura falimentului, procedura dizolvării sau procedura lichidării, în conformitate cu Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență.

Art. 10. RĂSPUNDEREA CONTRACTUALĂ

10.1. Părțile înțeleg să-și îndeplinească obligațiile asumate prin prezentul Contract cu bună-credință și diligența cerută unui bun proprietar sau, după caz, a unui profesionist care acționează în mod obișnuit în domeniul de activitate al părților.

10.2. Pentru încălcarea prezentului Contract, declarații eronate, neexecutarea, executarea necorespunzătoare, cu întârzieri și/sau parțială a obligațiilor contractuale asumate, partea în culpă datorează celeilalte/celorlalte părți despăgubiri.

10.3. Orice plată făcută de către Rezident către Administrator se va imputa mai întâi asupra datoriilor scadente, în ordinea scadențelor acestora, începând cu cele mai vechi, potrivit regulilor prevăzute în Codul Civil.

Art. 11. FORȚA MAJORĂ

11.1. În sensul acestui Contract, pot constitui cazuri de forță majoră: cutremure, inundații, incendii, războaie, revolte, greve, embargouri și alte astfel de împrejurări care pot fi asimilate acestora, precum și orice împrejurare în mod rezonabil imprevizibilă și în mod rezonabil insurmontabilă și exterioară activității părților și a agenților lor autorizați și care pune partea care invocă cazul de forță majoră în imposibilitatea obiectivă de a-și executa sarcinile ce-i revin.

11.2. Forța majoră exonerează partea care o invocă de orice răspundere.

11.3. Partea afectată de cazul de forță majoră are obligația de a informa în scris cealaltă parte în legătură cu noile împrejurări în cel mult 15 zile de la apariția acestora, oferind dovezi în acest sens.

11.4. Niciuna din părți nu va fi ținută responsabilă pentru neexecutarea sau executarea cu întârziere a prezentului Contract, în cazul în care neexecutarea sau executarea cu întârziere se datorează unor cauze care nu au putut fi controlate în mod rezonabil de această:

Art. 12. LITIGII

299
29. AUG. 2018

12.1. Acest Contract va fi guvernat și interpretat în conformitate cu legea română.

12.2. Orice dispută între părțile prezentului Contract se va soluționa de către părți în mod amiabil, inițial prin discuții directe.

12.3. Orice dispută născută din sau în legătură cu prezentul Contract (care nu este soluționată amiabil) va fi soluționată de instanțele competente.

Art. 13. COMUNICĂRI

13.1. Orice comunicare între părți, referitoare la îndeplinirea prezentului Contract, trebuie să fie transmisă în scris.

13.2. Comunicările între părți se pot face prin scrisoare, fax sau e-mail, cu condiția solicitării confirmării scrise a primirii comunicării.

Art. 14. DISPOZIȚII FINALE

- 14.1.** părțile se obligă prin prezentul Contract, să respecte toate legile în executarea contractului.
- 14.2.** În cazul în care o clauză a prezentului Contract va fi declarată nulă sau va fi anulată, clauzele rămase valide își vor produce, în continuare, efectele, cu excepția cazurilor în care clauza sau partea declarată nulă sau anulată reprezintă o condiție esențială a prezentului contract.
- 14.3.** În toate cazurile, părțile vor agreea cu bună credință prevederi (valide) înlocuitoare care să fie din punct de vedere comercial cât mai apropiate cu putință de cele declarate nule sau anulate, cu excepția (în situația în care acestea sunt condiții esențiale) cazului în care oricare dintre părți decide să înceteze unilateral prezentul Contract și să aplice în mod corespunzător art.9.2.1. sau Art.9.2.2. din prezentul Contract.
- 14.4.** Părțile convin că toate informațiile referitoare la termenii și clauzele acestui contract, precum și toate informațiile pe care o parte le primește de la cealaltă parte pe parcursul executării acestui contract, sunt confidențiale, fiecare dintre părți obligându-se să nu divulge terților fără acordul prealabil expres al celorlalte părți nicio asemenea informație, pe întreaga perioadă de derulare a prezentului contract; sunt exceptate de la aplicarea prezentei clauze de confidențialitate informațiile care trebuie dezvăluite către public sau orice autoritate competentă, conform legii.

Prezentul Contract s-a încheiat astăzi la sediul, în 3 (trei) exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte., semnat și ștampilat pe fiecare parte scrisă, în limba română, unul pentru Administrator și unul pentru Rezident, fiecare parte atestând că se află în posesia a câte unui exemplar.

ADMINISTRATOR.

REZIDENT,

Societatea

Întocmit,
Cons.jr. Simona DRAGOMIR

299
29 AUG 2018

**PROCESUL VERBAL DE PREDARE - PRIMIRE
A TERENULUI EXISTENT ÎN PARCUL INDUSTRIAL – model**

Încheiat astăzi,

Între:

Societatea, cu sediul în, str....., Nr....., CUI reprezentată de către prin

....., având funcția de, în calitate de
Administrator și

Societatea, cu sediul în cu sediul în loc, strada
nr.

....., înregistrată la Registrul Comerțului cu nr, având C.U.I,
reprezentată legal de....., cu funcția de Administrator în calitate de *Rezident*,

Se predă/se primește Terenul în suprafață de m.p. , situat în Parcul Industrial....., identificat prin Planul de amplasament anexat la Contractul de administrare și de prestări servicii conexe nr...../

Suprafața este delimitată prin de Unitatea la și Unitatea la

Terenul se predă fără niciun fel de construcții edificate pe suprafața sa, fără arbori, arbuști sau vegetație care ar putea împiedica exploatarea normală a Terenului, precum și liber de orice sarcini, conform Extras C.F. nr.....anexat.

Terenul va fi utilizat de către Rezident numai în conformitate cu prevederile *Contractului de administrare și de prestări servicii conexe nr...../* și ale Regulamentului de Funcționare al Parcului Industrial....., pe toată durata desfășurării activității acestuia în Parcul Industrial.....

299
2.9. AUG. 2018