

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL DE UNITATE SC GOSCOM SA MIERCUREA CIUC**

În temeiul dispozițiilor art. 41 alin. (5) din Constituția României, ale art. 229-230 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, ale art. 127-152 din Legea nr. 62/2011 dialogului social, republicată, și cele ale actelor normative conexe din domeniul legislației muncii, precum și al reglementărilor din Contractul Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului", - din care face parte și Sindicatul Liber EGCL, înregistrat sub nr.59.419 din 4 decembrie 2012 la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, publicat în Monitorul Oficial partea V-a, nr. 2 din 10 ianuarie 2013,

noi, părțile:

A) Angajatorul – conducerea SC GOSCOM SA Miercurea Ciuc reprezentată prin:

Reisz Attila
Mathe Zoltan
Imre Madarasz Julia

B) Salariații societății - reprezentați de Sindicatul Liber EGCL Miercurea Ciuc prin:

Kóka László
Tekse Gábor
Antal Enikő

de comun acord am hotărât să încheiem prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivelul societăților SC GOSCOM SA, pentru anii 2019 și 2021 cu respectarea următoarelor clauze:

CAP. I

Dispoziții generale

ART. 1

(1) Prezentul contract colectiv de muncă reglementează raporturile colective și individuale de muncă din cadrul societății SC GOSCOM SA.

(2) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul unității și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(3) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, conform convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat, Constituției României și legislației naționale, precum și libertatea de opinie a fiecărui salariat.

ART. 2

(1) Prezentul contract colectiv de muncă se fundamentează pe principiile bunei-credințe și ale respectului reciproc, în virtutea cărora fiecare parte se obligă să acorde toată atenția intereselor celeilalte părți.

(2) La încheierea prezentului contract colectiv de muncă prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.

(3) Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate asigură garanții minime (salarii, sporuri etc.) pentru încheierea contractelor individuale de muncă.

ART. 3

Prin termenii și expresiile de mai jos, în sensul prezentului Contract Colectiv de Muncă la nivelul unității, părțile înțeleg următoarele definiții:

a) angajat - persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori raport de serviciu, care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile;

b) angajator - persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu;

c) compensații bănești - sume acordate salariaților disponibilizați prin concediere, din fondul de salarii, conform contractului colectiv de muncă. O compensație bănească este egală cu salariul de bază brut al salariatului;

d) contract colectiv de muncă - convenția încheiată în formă scrisă între angajator și reprezentanții angajaților, prin care se stabilesc clauze privind drepturile și obligațiile ce decurg din relațiile de muncă;

e) contract individual de muncă - contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator persoană fizică sau juridică în schimbul unei remunerații denumite salariu;



f) funcții de conducere - sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului;
g) organizație sindicală - denumire generică pentru un sindicat, independentă față de autoritățile publice, de partidele politice și de organizațiile patronale, constituită de către salariați pe baza dreptului de asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte;

h) plăți compensatorii - sume calculate pe baza salariilor de bază, primite de salariații ale căror contracte individuale de muncă încetează ca urmare a concedierilor;

i) reprezentanții salariaților - persoanele alese și mandatate special în scopul promovării și apărării intereselor lor și care nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute exclusiv organizațiilor sindicale;

j) reprezentativitate - atribut al organizațiilor sindicale sau patronale dobândit potrivit legii, care conferă statutul de partener social abilitat să își reprezinte membrii în cadrul dialogului social;

l) restructurare - ansamblul de măsuri de natură organizatorică, tehnică, tehnologică, managerială și financiară, destinat să asigure diminuarea sau eliminarea pierderilor angajatorului și care cuprinde și prevederi privind concedierile colective;

m) salariat - persoana fizică ce, în temeiul unui contract individual de muncă, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu;

n) unitate - persoana juridică ce angajează nemijlocit forță de muncă, precum și structuri din instituții.

CAP. II

Negocierea, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea, încetarea și interpretarea contractului colectiv de muncă

ART. 4

Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă se aplică pentru toți salariații încadrați la SC GOSCOM SA.

ART. 5

(1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivelul SC GOSCOM SA se încheie pentru o perioadă determinată de 24 de luni și se aplică începând cu data de 09.05.2019

(2) Dacă niciuna dintre părți nu denunță Contractul Colectiv de Muncă cu cel puțin 30 zile calendaristice înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește, o singură dată, cu 12 luni.

ART. 6

(1) Organizarea și desfășurarea negocierii Contractului Colectiv de Muncă la nivelul SC GOSCOM SA, precum și încheierea acestuia se fac cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(2) Angajatorul are obligația de a iniția negocierea colectivă cu 60 de zile calendaristice înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la prezentul contract.

(3) În scopul asigurării participării la negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul unității, angajatorul va transmite sindicatului anunțul privind intenția de începere a negocierii colective.

(4) Anunțul prevăzut la alin. (3) va fi transmis în formă scrisă sindicatului pentru negocierea contractului colectiv de muncă, cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierii.

ART. 7

(1) În cazul în care angajatorul nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.

(2) Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile calendaristice decât prin acordul părților.

ART. 8

Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi renegociate în condițiile legii ori de câte ori părțile convin acest lucru.

ART. 9

(1) Contractul Colectiv de Muncă la nivelul SC GOSCOM SA cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților cu privire la stabilirea condițiilor generale de muncă prevăzute de legislația în vigoare, precum și cele convenite în procesul de negociere.

ART. 10

(1) Executarea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul SC GOSCOM SA este obligatorie pentru părți.

(2) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui în condițiile legii, ori de câte ori părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru.

(3) Orice cerere de modificare a prezentului Contract Colectiv de Muncă la nivelul SC GOSCOM SA va face obiectul unei negocieri.

(4) Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(5) Negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 15 zile lucrătoare de la data comunicării și nici mai devreme de 5 zile lucrătoare de la data acestei comunicări.

(6) Cererea de modificare vor fi depuse de reprezentanții angajatorului la sindicatul semnatar, iar cel al sindicatului, la conducerea SC GOSCOM SA.

ART. 11

Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului colectiv de muncă, să nu declanșeze greve, să nu se efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților.

ART. 12

Angajatorul, la cererea organizației sindicale, va pune la dispoziția delegaților sindicali, cu cel puțin 15 zile înainte, informațiile și documentele necesare negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul SC GOSCOM SA, inclusiv BVC al unității, pentru a permite acestora să le examineze în cunoștință de cauză, permițându-le astfel să-și exprime opiniile și să participe activ la negocierea contractului colectiv de muncă.

ART. 13

Încetarea sau suspendarea prezentului contract colectiv de muncă are loc potrivit legii.

ART. 14

(1) Interpretarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă se face prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează conform regulilor de drept comun, iar dacă și după aceasta există îndoială, se interpretează în înțelesul mai favorabil salariaților.

ART. 15

(1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării sau încetării Contractului Colectiv de Muncă la nivelul SC GOSCOM SA, s-a instituit o Comisie Paritară.

(2) Componenta, organizarea și funcționarea Comisiei Paritare se stabilesc prin regulamentul din Anexa nr. 1 la prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Declanșarea procedurii prevăzute la alin. (1) nu constituie impediment pentru sesizarea instanței de judecată competente, potrivit legii.

(4) Adoptarea unei hotărâri de către Comisia Paritară, în condițiile prevăzute în Anexa nr. 1, împiedică sesizarea instanței, iar, dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează.

ART. 16

Angajatorul va asigura afișarea în unitate, la locul de muncă stabilit de comun acord cu organizația sindicală, a prezentului Contract Colectiv de Muncă la nivelul SC GOSCOM SA astfel încât salariații să ia cunoștință despre conținutul acestuia.

ART. 17

Părțile contractante convin plata unei contribuții lunare de către salariați, alții decât membrii de sindicat, în sumă de 3 lei pe lună, iar valoarea cotizată de membrii de sindicat este de 5 lei pe lună, ce se va vira în contul sindicatului.

ART. 18

(1) Împuterniciții organelor de conducere ale organizației patronale, precum și cei ai organizației sindicale semnatare vor verifica, la sesizarea uneia din părți, modul în care sunt respectate prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

(2) În aplicarea prevederilor alin. (1), conducătorul unității în cauză va asigura accesul în unitate al împuterniciților organelor de conducere ale organizației patronale și ai organizației sindicale pe durata verificării.

ART. 19

(1) Drepturile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivelul SC GOSCOM SA au un caracter minimal pentru încheierea contractelor individuale de muncă și nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost negociate și dobândite anterior de salariați.



(2) Dacă prin reglementări sau acorduri anterioare au fost prevăzute drepturi mai mari pentru salariați, se vor aplica aceste reglementări sau acorduri, în afara cazului când prin lege se dispune în mod expres altfel.

(3) Părțile convin ca ori de câte ori intervin reglementări legale sau convenționale mai favorabile în privința drepturilor și avantajelor salariaților, acestea să facă parte de drept din prezentul contract colectiv de muncă, nefiind necesară nicio formalitate în acest scop.

ART. 20

În cazul în care, din diferite motive, părțile au încheiat contracte colective de muncă la un nivel inferior înaintea contractelor colective de muncă la nivel superior, cele de la nivelurile inferioare se vor adapta contractelor colective de muncă la nivelul superior, acolo unde prevederile minimale ale acestora nu au fost atinse și dacă condițiile economice ale angajatorului permit.

ART. 21

(1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru personalul unităților finanțate de la bugetul public local, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de personal și pentru constituirea surselor.

(2) Părțile contractante vor purta negocieri în vederea includerii drepturilor respective, cu încadrarea în prevederile bugetare aprobate sau cu identificarea altor surse pentru acoperirea cheltuielilor suplimentare.

(3) Pe baza fondurilor aprobate, în condițiile prevăzute de alin. 1 și 2, părțile vor negocia utilizarea acestora pentru stabilirea salariilor și a celorlalte drepturi de personal, în unitățile finanțate de la bugetul public local care desfășoară activități în domeniul serviciilor comunitare de utilități publice.

(4) Clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă privind drepturile salariale și celelalte drepturi de personal vor fi aplicate pentru salariații din unitățile finanțate de la bugetul public local, în condițiile prevăzute la alin. 1, 2 și 3.

CAP. III

Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă

ART. 22

(1) În vederea perfectării raporturilor de muncă și a stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților și angajatorului, angajarea în muncă se face prin încheierea contractului individual de muncă, cu respectarea principiului egalității de tratament și interzicerea discriminărilor directe sau indirecte față de salariat.

(2) Contractele individuale de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contractele colective de muncă aplicabile.

(3) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Fac excepție situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.

(4) Salariații care cumulează mai multe funcții sunt obligați să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.

ART. 23

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

(2) Angajatorul se obligă să aducă la cunoștința salariaților posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor.

(3) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate în ocuparea postului.

(4) Până la ocuparea posturilor vacante, angajatorul poate delega un alt salariat al unității care să îndeplinească atribuțiile funcției vacante. Delegarea se face în scris, cu acordul salariatului delegat și cu plata drepturilor de personal potrivit legii.

ART. 24

(1) Contractul individual de muncă se încheie pe baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cu respectarea dispozițiilor Codului muncii și a actelor normative conexe din domeniul legislației muncii.

(4) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților care se transmite la Inspectoratul Teritorial de Muncă, potrivit legii.

(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin elementele prevăzute la art. 17 alin. (3) din Codul muncii.

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

(1) Suspendera contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți, în condițiile prevăzute de lege.



(2) La nivel de unitate sindicatul reprezentativ și angajatorul vor stabili drepturile și obligațiile părților implicate.

ART. 31

(1) Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc, în condițiile prevăzute de lege, prin unul din următoarele moduri:

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

(2) În cazurile în care, la încetarea contractului individual de muncă, unitatea este obligată potrivit legii să acorde un preaviz, durata acestuia nu poate fi mai mică de 20 de zile lucrătoare.

(3) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze 4 ore pe zi de la programul unității pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele absente se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de angajator.

ART. 32

(1) La încetarea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariatului, angajatorii vor acorda acestuia o compensație egală cu minimum două salarii de bază, în afara drepturilor cuvenite la zi, evantumul și modul de acordare precum și criteriile se vor negocia în fiecare caz în parte, având ca bază de pornire minimum 3 ani vechime în unitate la care se acordă două salarii negociate ale persoanei în cauză, iar cei care nu primesc preaviz vor primi în total șase salarii de bază, cu excepția situațiilor când salariații beneficiază de plăți compensatorii în temeiul unor acte normative speciale, dacă este permis de lege (OUG nr.103/2013).

(2) Prevederile alin. (1) sunt aplicabile când încetarea contractului individual de muncă a intervenit din următoarele motive:

- a) unitatea își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a reorganizării;
- b) unitatea își încetează activitatea;
- c) unitatea se mută în altă localitate și are posibilitatea să-și asigure pe plan local personalul necesar;
- d) unitatea se mută în altă localitate, iar persoana încadrată nu acceptă să o urmeze;
- e) persoana nu corespunde sub aspect profesional postului în care a fost încadrată din motive neimputabile acesteia și nu i s-a oferit trecerea într-o muncă corespunzătoare;
- f) în postul ocupat de persoana încadrată în muncă este reintegrat, pe baza hotărârii organelor competente, cel care a deținut acest post;
- g) restructurarea se va face numai în baza unui aviz al autorității administrației publice locale, care va cuprinde, suplimentar față de alineatul precedent, măsurile de protecție socială pentru salariații disponibilizați, negociate între sindicate și patronat conform prevederii prezentului.

CAP. IV

Condițiile de muncă, securitate și sănătate în muncă, P.S.I.

ART. 33

(1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Până la realizarea obiectivului prevăzut la alin. (1), în contractele colective de muncă se vor prevedea proceduri de consultare a reprezentanților sindicatelor reprezentative cu cei care angajează, referitoare la orice măsuri care ar urma să fie luate pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.

(3) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele:

a) măsurile incluse în Contractul Colectiv de Muncă la nivelul SC GOSCOM SA să asigure cel puțin condițiile de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în norme. Dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, se vor stabili programe pe termen scurt sau mediu pentru asigurarea parametrilor minimali, salariații beneficiind de compensări bănești sau de altă natură;

b) măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă vor fi stabilite împreună cu reprezentanții sindicatelor reprezentative, încheindu-se anexe speciale la contractul colectiv de muncă.

(4) La nivelul unității s-a constituit Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă.

(5) Măsurile stabilite vor fi corelate cu prevederile Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă.

ART. 34

Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă, cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor, elaborarea de norme de

muncă fundamentate din punct de vedere tehnic, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt de competență exclusivă a celor care angajează, prin responsabili conform Organigramei pentru fiecare loc de muncă.

ART. 35

Angajatorul va asigura organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de muncă. Pe această bază se stabilesc sarcini de serviciu și răspunderi sub formă de norme de muncă, ce pot fi norme de timp, norme de producție, norme de personal, însoțite de descrierea sferei de atribuții și a zonei de deservire, menite să asigure utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru, potrivit specificului unității, - fișa postului, evaluare anuală -.

ART. 36

Fișa postului se va utiliza la fundamentarea numărului de personal din unitate care desfășoară activități de servicii comunitare de utilități publice și se va elabora de către organele de resort.

ART. 37

Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale, locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale, stabilite conform reglementărilor în vigoare.

ART. 38

(1) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, salariații au dreptul, după caz, la sporuri care se adaugă la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, pentru munca în subsoluri pentru ore lucrate.

(2) Salariații care lucrează în condițiile deosebite, vor fi supuși obligatoriu, anual, unui examen medical și de medicina muncii.

(3) În cazul în care una sau mai multe din condițiile deosebite se regăsesc pentru toți salariații unei unități, unei secții, unui atelier sau ai unui loc de muncă, se vor stabili pentru aceștia, prin negociere, salarii de bază al căror quantum nu va fi mai mic decât suma salariului de bază și a sporurilor negociate.

(4) La locurile de muncă cu condiții specifice unde numai o parte dintre salariați lucrează în astfel de condiții, aceștia vor beneficia de sporuri (spor de noapte/ture).

ART. 39

(1) Părțile sunt de acord că nicio măsură privind sănătatea și securitatea în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Angajatorul va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă, se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile și răspunderile, precum și controalele proprii, în conformitate cu dispozițiile Legii 319/2006 a securității și sănătății în muncă, reglementărilor elaborate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și cu normele proprii. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, este inclus în timpul de muncă și este salarizat.

(3) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv, cu privire la riscurile pe care le presupune noul său loc de muncă și la normele privind sănătatea și securitatea în muncă, pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască și să le respecte.

(4) În cazurile în care în procesul muncii intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de sănătate și securitate în muncă, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute de alineatul precedent.

ART. 40

La încheierea contractului colectiv de muncă la nivel unitate, angajatorul și organizația sindicală reprezentativă vor analiza posibilitatea încheierii unor contracte de asigurare cu instituțiile specializate pentru personalul supus riscurilor în activitatea profesională, - la casieri încasatori și conducerea -.

ART. 41

(1) Angajatorul este obligat ca la angajare și pe toată perioada în care salariatul își desfășoară activitatea în unitate să-i asigure echipamentul de protecție și de lucru, în funcție de condițiile de muncă.

(2) Salariatul nu poate fi obligat să lucreze dacă nu i s-a acordat echipamentul de protecție corespunzător și alte drepturi specifice locului de muncă.

(3) Contravaloarea echipamentelor de protecție se suportă integral de angajator.

(4) Contravaloarea echipamentelor de lucru se suportă potrivit prevederilor legale.

(5) În toate cazurile în care în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege angajatorul cere o anumită ținută vestimentară specială ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de angajator.

ART. 42



În scopul prevenirii și diminuării nivelului stresului la locul de muncă, angajatorul împreună cu semnatarii contractului colectiv de muncă vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii la nivelul unității a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă.

ART. 43

(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locurilor de muncă prin:

a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli de repaus,);

c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante.

(2) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de angajator, să nu le deterioreze, să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

ART. 44

(1) Angajatorul va organiza la angajare și ulterior cel puțin o dată pe an examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care ar urma să-l ocupe sau pe care îl ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii, avem contract cu medic de medicina muncii.

(2) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale organizate potrivit prevederilor alin. (1).

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

(4) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală organizată potrivit alin. (1) și (3) constituie abatere disciplinară și dă dreptul angajatorului de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare.

ART. 45

La cererea uneia dintre părți, medicii de medicina muncii și inspectorii de muncă vor fi consultați în vederea modificării duratei timpului de lucru și la acordarea de concedii suplimentare.

ART. 46

Examinarea medicală a salariaților la angajare și ulterior se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de Ministerul Sănătății.

ART. 47

Părțile vor asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului contract colectiv de muncă pe care le socotesc ca fiind minimale.

ART. 48

Angajatorul nu va refuza menținerea în muncă a persoanelor cu handicap în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente, handicapul neputând constitui motiv de neangajare, având în vedere aceleași condiții.

ART. 49

În cazul în care, în urma examinării medicale a salariaților, medicul de medicina muncii recomandă schimbarea locului de muncă al unui salariat, angajatorul, după consultarea sindicatelor reprezentative, va asigura trecerea salariatului în muncă sau lucrătorii desemnați, în funcție de posibilitățile fiecărei unități.

ART. 50

(1) În vederea participării și consultării periodice în domeniul securității și sănătății în muncă, la nivelul unității s-a constituit un Comitet de Sănătate și Securitate în Muncă, în conformitate cu prevederile legale.

(2) Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă este constituit din reprezentanții desemnați de sindicatul reprezentativ din unitate, pe de o parte, și angajator, în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor, pe de altă parte.

(3) Reprezentanții în comitetele de sănătate și securitate în muncă desemnați de sindicatul reprezentativ din unitate poartă denumirea de lucrători delegați ai salariaților cu răspunderi specifice în domeniul sănătății și securității în muncă sau lucrători desemnați.

(4) Lucrătorii delegați prevăzuți la alineatul precedent vor fi aleși pentru un mandat de 2 ani, cu posibilitatea prelungirii. Aceștia pot fi retrași sau înlocuiți în aceleași condiții în care au fost desemnați.

(5) Timpul de muncă afectat activității în comitetele de sănătate și securitate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat.

(6) Activitatea comitetelor de sănătate și securitate în muncă se va desfășura în baza reglementărilor-cadru în vigoare și a regulamentelor proprii.

CAP. V

Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 51

(1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani, în raport cu calificarea, importanța și complexitatea lucrărilor, cu pregătirea și competența profesională, convenit la încheierea contractului individual de muncă, indiferent de natura unității sau de forma în care își desfășoară activitatea.

(2) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

(3) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

(4) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(5) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

ART. 52

Sunt considerate venituri din salarii toate veniturile în bani și/sau în natură obținute de o persoană fizică ce desfășoară o activitate în baza unui contract individual de muncă sau a unui statut special prevăzut de lege, indiferent de perioada la care se referă, de denumirea veniturilor ori de forma sub care ele se acordă, potrivit legii, inclusiv indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă.

ART. 53

Sunt considerate avantaje în bani și în natură orice foloase primite de salariat de la angajator în legătură cu o activitate menționată la art. 25 alin. (3) pct.3 și 4 din Codul fiscal.

ART. 54

La stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

ART. 55

(1) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată în afara cauzelor și condițiilor prevăzute de lege.

(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. Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

(3) Dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

ART. 56

(1) Forma de organizare a muncii și de salarizare ce se aplică este în regie sau după timp.

(2) Salariile se stabilesc prin negociere ținând cont de realizarea principalelor obiective ale unității, în condiții de rentabilitate și eficiență. Mărirea salariilor, sporurilor și adaosurilor, precum și ajustarea acestora se stabilesc în limita posibilităților financiare ale societății. La stabilirea salariilor individuale se va avea în vedere complexitatea atribuțiilor de serviciu stabilite prin fișa postului și calitățile personale.

(3) Pentru gradul de îndeplinire al bugetului de venituri și cheltuieli respectiv al indicatorilor de performanță aprobate, se va proceda prin hotărârea Comitetului de nominalizare și remunerare, numit la nivelul Consiliului de administrație, la diminuarea (acordarea) în cotă procentuală de până la + - 10% a remunerației membrilor Consiliului de administrație, a directorului și a angajaților societății, cu condiția încadrării în fondul de salarii aprobat.

ART. 57

(1) Se stabilesc următorii coeficienți minimi de ierarhizare pentru următoarele categorii de salariați:



Grupă	Funcție/Meserie /Studii	Coef. minim de ierh.	
1.	Muncitori Studii generale	1,00	
2.	Muncitori calificați, activități administrative Studii medii, liceale	1,55	
3.	Funcții de execuție și activități de specialitate Studii post-liceale	2,00	2,00
4.	Funcții cu pregătire superioară și asimilate SS, SSSD	2,50	
5.	Funcții de conducere Studii superioare	3,00	

(2) Coeficienții de ierarhizare de la alin. (1) se aplică la salariul minim negociat pe unitate.

(3) Salariul debutanților în perioada de stagiul sau probă poate fi diminuat cu până la 20% față de cel minim al funcției respective.

(4) Patronatele și sindicatele din unitățile care au o situație economică deficitară în asigurarea salariului minim și a coeficienților minimi de ierarhizare vor analiza condițiile tehnico economice și vor acorda salarii la nivelul condițiilor proprii dar nu mai mici decât salariul minim pe economie stabilit prin acte normative.

(5) Articolul 57 alin. (5) nu se aplică în unitățile care au negociat valori ale salariului minim și/sau ale coeficienților de ierarhizare mai mari decât cele prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" și nu constituie motiv de diminuare a acestor valori.

(6) Salariul minim prevăzut la art. 57 alin. (4) aplicabil în Sectorul de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" se va renegocia anual, înainte elaborării bugetelor de venituri și cheltuieli ale unităților pentru anul următor.

(7) În cazul în care apar reglementări mai favorabile decât cele negociate, părțile convin să renegocieze salariul minim.

(8) Procentul de creștere a salariilor negociate prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se include în tariful serviciului prestat, devine operabil după aprobarea acestuia de forurile competente(ANRSC,CLM).

ART. 58

(1) Sporurile minime ce se acordă în condițiile prezentului Contract Colectiv de Muncă la nivelul SC GOSCOM SA se vor aplica la salariul de bază negociat:

Pentru condiții deosebite de muncă:

a) nocive, 15% pentru orele efectiv lucrate în subsol;
b) periculoase, 15%;
c) pentru fochiștii care lucrează în timpul programului de lucru ca instalatori, pentru orele lucrate se acordă un spor de 10%;

d) pentru angajații care prestează și alte servicii pentru care societatea este autorizată, vor primi un spor pentru orele lucrate în aceste condiții de 15%;

b)La locurile de muncă unde se regăsesc condițiile de la alin. (1) lit. a) și b), acestea se vor acorda cumulat.

c) pentru zilele lucrate suplimentar peste programul normal de lucru în zilele de sărbători legale, 100% - pentru cei care lucrează în ture - .

d) pentru lucrul în timpul nopții, 25% conform legii.

e) spor de fidelitate(inclusiv director) pentru o vechime, dar nu mai puțin de 5 ani, 5%.

f) pentru preluarea unor activități se acordă un spor de până la 30% din salariul de bază al funcției înlocuite.

(2) Sporurile prevăzute la alin. (1) se acordă numai la locurile de muncă unde acestea nu sunt cuprinse în salariul de bază.

(3) Pentru consemnarea la domiciliu în zilele de repaus, pentru lucrări în caz de urgențe, se acordă 25%.

ART. 59

(1) Adaosurile la salariul de bază sunt:

a) premiile acordate din fondul de premiere, calculate într-o proporție de minimum 5% din fondul de salarizare realizat lunar și cumulat;

b) cota-parte din profit ce se repartizează salariaților este de până la 10% în cazul societăților comerciale ;

c) acordarea celui de-al 13-lea salariu întregului personal se poate face în cazul în care unitatea are posibilitate de plată;

d) tichetele de masă, tichetele cadou, tichetele de creșă, tichete de vacanță și alte instrumente similare acordate conform prevederilor legale și înțelegerii părților, conform art. 25 alin (3) pct. 3 și 4.

(2) Condițiile de diferențiere, diminuare sau anulare a participării la fondul de stimulare din profit sau la fondul de premiere, precum și perioada pentru care se acordă cota de profit salariaților, care nu poate fi mai mare de un an, se stabilesc conform legii și înțelegerii părților.

ART. 60

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

(2) În cazurile excepționale, când - din motive tehnice sau alte motive - activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 80% din salariul de bază individual avut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității. Prin negocieri la nivelul unității sau instituției se va stabili concret modul de realizare a prevederii de a rămâne la dispoziția unității, în așteptarea reluării activității, sau de a rămâne la domiciliu, de unde să poată fi convocați de unitate.

(3) În cazurile prevăzute de alin. (2), salariații beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situații.

ART. 61

(1) Indexarea salariilor se face pe baza coeficienților de indexare stabiliți prin lege.

(2) Ca urmare a indexării, angajatorul va recalcula tarifele sau cotele de manoperă pe unitatea de produs sau valoric, corespunzător formelor de organizare a muncii și de salarizare aplicate în unitate.

ART. 62

(1) Plata salariilor se face chenzinal , la data de 9 și 24 a lunii.

ART. 63

(1) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

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

ART. 64

Angajatorii vor ține o evidență în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă și drepturile de care salariații au beneficiat, urmând să le elibereze dovezi despre acestea.

CAP. VI

Timpul de muncă și timpul de odihnă

ART. 65

(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului, își îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau legislației în vigoare.

(2) Reprezentarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(3) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

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



(5) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe o săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 6 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(6) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 6 luni, dar care să nu depășească 12 luni.

(7) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (5)-(6) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(8) Prevederile alin. (4)-(7) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

ART. 66

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal (40 ore) este considerată muncă suplimentară și se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 zile după efectuarea acesteia.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, munca suplimentară va fi plătită salariatului în procent de 100%, corespunzător duratei acesteia.

(3) Zilele de sâmbătă, duminică, sărbători legale în care potrivit dispozițiilor legale nu se lucrează sunt zile nelucrătoare pentru toate categoriile de salariați.

(4) Fac excepție de la această situație persoanele care lucrează în schimburi, tură, tură continuă, turnus sau a căror activitate, datorită specificului muncii, nu se poate încadra în programul normal de lucru. Pentru aceștia durata timpului de lucru poate fi prelungită peste 8 ore pe zi și 48 ore pe săptămână.

(5) Media orelor de muncă prestată calculată pentru o perioadă de referință de 12 luni calendaristice să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

ART. 67

Pentru anumite sectoare de activitate se pot stabili programe de lucru inegale, specificate expres în contractele individuale de muncă încheiate la nivel de unitate.

ART. 68

Stabilirea și modificarea programului de lucru se vor face cu consultarea sindicatului reprezentativ, medicului de medicina muncii și responsabilului cu securitatea și sănătatea în muncă.

ART. 69

(1) Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal prevăzute în contractul colectiv de muncă la nivel de unități se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzător unor fracțiuni de normă, cu o durată a timpului de muncă de 6, 4 sau 2 ore pe zi. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

(2) Persoanele salariate care au în îngrijire copii de până la 7 ani pot lucra cu jumătate de normă, fără a le fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat, conform legii.

(3) La cerere, salariații cu program parțial de lucru vor fi încadrați în program normal, dacă există posturi vacante și dacă întrunesc condițiile ocupării acestor posturi.

ART. 70

(1) Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi, în condițiile prevăzute de lege, și nu pot fi solicitați să efectueze ore suplimentare, cu excepția cazurilor justificate de prevederi exprese ale regulamentelor specifice activității respective sau a unor situații apărute fortuit.

(2) Reducerea duratei timpului de muncă la locurile de muncă cu condiții deosebite nu afectează salariul și vechimea în muncă aferente duratei normale a timpului de muncă.

(3) Durata reducerii timpului normal de muncă și categoriile de personal care beneficiază de acest program se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

ART. 71

(1) Începerea și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilesc prin regulamentul intern întocmit de către angajator, cu consultarea sindicatului reprezentativ sau a reprezentanților salariaților, după caz.

(2) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, cei care angajează și sindicatele vor purta negocieri pentru a fixa orare flexibile de lucru și modalitățile de aplicare a acestora.

(3) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu poate conduce la sporirea sarcinilor de serviciu stabilite, la deteriorarea condițiilor de muncă ori la diminuarea veniturilor provenite din salarii.

ART. 72

Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor și cu acordul sindicatului reprezentativ, cu excepția cazurilor de forță majoră care se vor stabili în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

ART. 73

(1) Pentru persoanele al căror program se desfășoară pe timpul nopții, timpul de muncă este mai mic cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă.

(2) Prevederile alin. 1 nu se aplică salariaților care lucrează în locuri de muncă cu condiții deosebite, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore.

(3) La unitățile în care procesul muncii este neîntrerupt sau condițiile specifice ale muncii o impun, programul de lucru din timpul nopții poate fi egal cu cel din timpul zilei. Munca prestată în timpul nopții în cadrul unui asemenea program se plătește cu un spor de 25% din salariul de bază. De acest spor beneficiază și salariații care lucrează în condiții deosebite, unde durata timpului este mai mică de 8 ore/zi.

(4) Munca prestată între orele 22.00 și 06.00 este considerată muncă de noapte. În cazuri bine justificate, există posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite.

ART. 74

(1) În fiecare săptămână, salariatul are dreptul, de regulă, la două zile consecutive de repaus săptămânal.

(2) Repausul săptămânal se acordă de regulă sâmbăta și duminica.

(3) În cazul în care activitatea de la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, zilele de repaus săptămânal se acordă și în alte zile ale săptămânii sau cumulativ pe o perioadă mai mare.

(4) În situații de excepție, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu acordul sindicatului.

ART. 75

(1) Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.

(2) Zilele de sărbători legale în care nu se lucrează sunt:

a) 1 și 2 ianuarie – Anul Nou;

b) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;

c) Vinerea mare ultima zi de vineri înaintea Paștelui

d) prima și a doua zi de Paști;

e) 1 mai - Ziua Muncii;

f) prima și a doua zi de Rusalii;

g) 1 iunie – Ziua Copilului;

h) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;

i) 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei Cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;

j) 1 decembrie;

k) prima și a doua zi de Crăciun;

l) două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

m) 20 iulie – Ziua Gospodarului;

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

(4) Prevederile alin. (2) nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității.

(5) Salariaților care lucrează în unitățile prevăzute la alin. (4) li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

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

ART. 76

Repausul pentru servirea mesei nu poate fi mai mic de 30 minute. Repausul pentru servirea mesei cu o durată de 30 minute se include în programul de lucru.

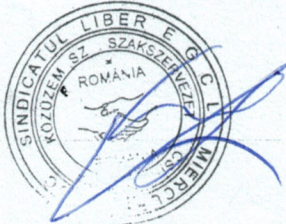
ART. 77

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă. Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Angajatorul va analiza cererea și o va aproba în funcție de posibilități.

ART. 78

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților și se naște odată cu încheierea contractului individual de muncă.



(2) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit de minimum 20 de zile lucrătoare. După vechime salariații beneficiază de zile de concediu prevăzute în Anexa nr. 3.

(3) Fac excepție de la prevederile alin. (2):

a) salariații cu vârsta sub 18 ani au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu plătit de 23 de zile lucrătoare;

b) salariații nou-angajați, pentru primul an de activitate, au dreptul la un concediu de odihnă plătit cu o durată minimă de 20 de zile lucrătoare.

(4) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

(5) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile, și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

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

(7) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

ART. 79

(1) În fiecare an calendaristic, salariații încadrați în grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 3 zile, iar salariații nevăzători, cu o durată de 6 zile.

(2) Salariații care își desfășoară activitatea în condiții deosebite beneficiază de concedii de odihnă suplimentare de minimum 3 zile pe an.

ART. 80

În Anexa nr. 3 sunt stabilite criteriile pe baza cărora salariații beneficiază de concedii de odihnă anuale.

ART. 81

(1) Pe durata concediului de odihnă salariații vor primi o indemnizație calculată conform prevederilor legale în vigoare.

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

(3) Se stabilește o primă de vacanță care va fi 50% din salariul de bază al angajatului, inclusiv directorul, dacă este permis prin lege, în funcție de posibilitățile financiare.

(4) Indemnizația de concediu și prima de vacanță se plătesc cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

(5) Prima de vacanță de la cei care au fost pensionați, au fost trimiși în șomaj sau au decedat nu se recuperează.

(6) Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul de concediu de odihnă este interzisă.

ART. 82

În cazul în care programarea concediilor de odihnă se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.

ART. 83

(1) Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau în alte situații, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului, 5 zile;

b) căsătoria unui copil, 5 zile;

c) nașterea unui copil, 5 zile;

d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor, 5 zile;

e) decesul bunicii, fraților, surorilor, 5 zile;

f) donatori de sânge - conform legii;

g) schimbarea locului de muncă, cu mutarea domiciliului, în cadrul aceleiași unități, în altă localitate, 5 zile;

h) 8 Martie - Ziua internațională a femeii, 1 zi.

(2) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată. Durata concediului fără plată va fi analizat și aprobat de conducere pentru fiecare solicitare în parte.

(3) În situațiile în care evenimentele prevăzute la art. (1) au loc în perioada concediului de odihnă, acesta se prelungește cu numărul de zile corespunzător evenimentului, potrivit legii.

CAP. VII

Alte măsuri de protecție și facilități acordate salariaților

ART. 84

(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului ori pentru motive care nu țin de persoana salariatului, potrivit legii.

(2) Este interzisă concedierea salariaților pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală, precum și pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

ART. 85

Pentru a preveni sau limita concedierile determinate de motive de natură economică, tehnologică sau structurală ori altele similare angajatorul are obligația de a găsi soluții în reorganizarea activității, excluzând reducerile de personal.

ART. 86

Salariații concediați prin concedieri determinate de motive de natură economică, tehnologică sau structurală ori altele similare sau ca urmare a restructurării, reorganizării, închiderii operaționale parțiale sau totale a activității, privatizare sau lichidare a unității beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de plăți compensatorii sau, după caz, compensații bănești individuale în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate.

ART. 87

(1) În cazul în care unitatea este pusă în situația de a efectua reduceri de personal ca urmare a restrângerii activității, restructurării, re tehnologizării și informatizării procesului de producție sau concedieri colective, părțile convin asupra respectării următoarelor principii:

a) angajatorul va pune la dispoziția sindicatului justificarea tehnico-economică în legătură cu măsurile privind posibilitățile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesională etc.;

b) justificarea tehnico-economică împreună cu obiecțiile și propunerile sindicatului vor fi supuse spre analiză și avizare consiliului de administrație sau, după caz, adunării generale;

c) în cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, conform art. 68 din Codul muncii, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

- metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

- atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

Prin sintagma "timp util" se înțelege:

- la întreprinderile cu un efectiv sub 100 salariați, cu 15 zile înainte de notificarea prevăzută la art. 72 din Codul muncii;

- la întreprinderile cu 101-250 salariați, cu 20 de zile înainte de notificarea prevăzută la art. 72 din Codul muncii;

- la întreprinderile cu peste 251 salariați, cu 30 de zile înainte de notificarea prevăzută la art. 72 din Codul muncii.

(2) În perioada în care au loc consultări, pentru a permite sindicatului reprezentativ să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să îi furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, datele prevăzute la art. 69 alin. (2), (3) și (4) din Codul muncii.

ART. 88

(1) În situația în care disponibilizările de personal nu pot fi evitate, conducerea unității va comunica în scris fiecărui salariat al cărui post urmează a fi desființat dacă i se oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională în vederea ocupării unui post în aceeași unitate.

(2) În cazurile în care salariaților nu li se pot oferi alte locuri de muncă ori aceștia refuză locul de muncă oferit sau cuprinderea într-o formă de recalificare, conducerea unității le va comunica în scris termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.



(3) Pentru situația în care se efectuează concedieri colective, părțile vor negocia acordarea de compensații bănești cu respectarea prevederilor legale și/sau ale prezentului contract colectiv de muncă.

(4) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, vor fi luați în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din motive ce nu au legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri de această natură, cu cel puțin 30 de zile înaintea expirării perioadei prevăzute la art. 87 alin. (1) lit. c) din prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 89

Pentru realizarea obiectivelor de producție, angajatorul va utiliza forța de muncă și dotarea tehnică existente în unitate și numai după epuizarea posibilităților interne va recurge la terțe persoane fizice sau juridice.

ART. 90

(1) În toate cazurile de concediere colectivă angajatorul are obligația de a proceda în primul rând la evaluarea realizării obiectivelor de performanță a salariaților.

(2) Stabilirea ordinii de prioritate la concediere se va face de către angajator cu avizul sindicatului reprezentativ, cu respectarea următoarelor criterii:

- a) salariații care cumulează mai multe funcții, precum și cei care cumulează pensia cu salariul;
- b) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare la limită de vârstă;
- c) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare la limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- d) salariații care acceptă voluntar disponibilizarea;
- e) salariații care au fost sancționați disciplinar, fără să fi intervenit radierea disciplinară;
- f) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată;
- g) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată parțial;
- h) dacă măsura ar afecta doi soți care lucrează în unitate, este concediat salariatul care are venitul cel mai mic;
- i) persoanele care nu au copii în întreținere;
- j) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, pe întreținătorii unici de familie, precum și pe salariații, bărbați sau femei, care mai au cel mult trei ani până la pensionare, la cererea lor.

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

(4) Salariatul concediat pentru motive care nu țin de persoana sa care a beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională plătit de angajator și a încheiat un act adițional la contractul individual de muncă prin care se obligă să nu inițieze încetarea raportului de muncă pe o anumită perioadă nu este obligat la suportarea cheltuielilor ocazionate de formarea profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită în actul adițional la contractul de muncă.

ART. 91

Angajatorul va pune la dispoziția sindicatului reprezentativ documentele care să îi permită verificarea modului de aplicare a prevederilor art. 90 din prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 92

În cazul concedierii colective efectuate de unitate, determinată de motive de natură economică, tehnologică sau structurală ori altele similare sau ca urmare a reorganizării unității sau, după caz, de vânzare de active, parteneriat public-privat, concesionare, externalizare, predarea gestionării serviciului public, salariații disponibilizați beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului, precum și de cinci compensații bănești.

ART. 93

În cazul în care concedierea colectivă intervine în baza unor acte normative, salariații disponibilizați beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului, precum și de plăți compensatorii, acordate în condițiile prevăzute de actele normative respective.

ART. 94

(1) În cazul în care, în termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, unitatea își extinde reia activitatea sau reînființează posturi de natura celor desființate, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

(2) În situația prevăzută la alin. (1) angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

- (2) Salariații notificați în acest sens au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

ART. 95

(1) Salariații care se pensionează și au o vechime de până la 20 ani în unitate primesc o indemnizație egală cu două salarii de bază avute în luna pensionării.

(2) Salariații care se pensionează și au o vechime între 20 – 30 de ani în unitate primesc o indemnizație egală cu trei salarii de bază avute în luna pensionării.

(3) Salariații care se pensionează și au o vechime peste 30 de ani în unitate primesc o indemnizație egală cu patru salarii de bază avute în luna pensionării, inclusiv directorul.

Aceste indemnizații se acordă dacă permit reglementările legale specifice.

ART. 96

(1) În afară de ajutoarele prevăzute de lege la care au dreptul, salariații vor beneficia de următoarele ajutoare:

a) în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei, de cel puțin 3 (trei) salarii medii brute pe unitate;

b) dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin 4 salarii medii brute pe unitate;

c) un salariu mediu brut pe unitate plătit mamei pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia beneficiază de plata unui salariu mediu brut pe unitate;

d) cel puțin două salarii medii brute pe unitate plătite de unitate la decesul soțului sau soției, ori la decesul unei rude de gradul I aflate în întreținerea salariatului, dovedit cu acte;

e) în cazul în care salariații care nu se încadrează în prevederile punctului d) pe bază de declarație proprie răspundere vor primi un salariu minim pe țară.

ART. 97

Ajutoarele acordate peste cuantumul prevăzut de lege nu se deduc din contribuția de asigurări sociale.

ART. 98

La nivelul unităților, din fondul de acțiuni sociale, constituit conform prevederilor legale, vor fi suportate cheltuielile pentru reducerea cu 50% a costului biletelor de tratament și odihnă recuperatorie în stațiunile balneoclimaterice, în care este inclus și transportul pe calea ferată (tren de persoane clasa a II-a), bilete repartizate pe baza acordului dintre sindicatul reprezentativ și angajator.

ART. 99

Contravaloarea biletelor salariaților trimiși în stațiune pentru tratarea unor boli profesionale se suportă integral de unitatea în cauză, inclusiv costul transportului pe C.F.R., clasa a II-a, sau, acolo unde nu este posibil, pentru transportul auto în comun.

ART. 100

(1) Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca, ori a contractării unei boli profesionale, angajatorul va plăti acestuia, pe toată perioada incapacității temporare de muncă, o compensație egală cu diferența dintre salariul de bază avut la data ivirii incapacității temporare de muncă și ajutorul primit.

(2) Acordarea compensației prevăzute la alineatul precedent nu înlătură și nici nu înlocuiește dreptul legal la despăgubiri al salariatului în cauză, în condițiile prevăzute de lege.

ART. 101

Repartizarea spațiilor de locuit, indiferent de natura lor, cu excepția locuințelor de serviciu, către salariații unității se va face de Comisia Paritară administrație-sindicat.

ART. 102

(1) Salariații unității trimiși în delegație în țară sau străinătate vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport, de asigurare și a costurilor de cazare potrivit documentelor prezentate;

b) diurna de deplasare este acordată conform legilor în vigoare, conform legii pentru angajații din sectorul bugetar.

(2) Cheltuielile de deplasare a membrilor aleși ai sindicatului sau reprezentanților acestora, salariați ai unității care se deplasează în interesul unităților la cererea sindicatului vor fi suportate de angajator.



ART. 103

(1) Salariații unității trimiși în detașare beneficiază de drepturile care le sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care sunt detașați.

(2) În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile față de salariatul detașat, acesta din urmă are dreptul de a reveni la locul de muncă de la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

ART. 104

Persoanele detașate își mențin toate drepturile pe care le-au avut la data detașării, cu excepția celor privind igiena și sănătatea și securitatea în muncă, 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

ART. 105

În cazul în care salariața se află în concediu de maternitate, unitatea va compensa pe perioada concediului de maternitate diferența dintre salariul de bază individual avut și indemnizația legală la care are dreptul.

ART. 106

(1) În afara concediului legal plătit pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de doi ani, iar în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, părintele salariat poate beneficia de încă un an de concediu fără plată.

(2) Pe perioada în care părintele salariat se află în concediul prevăzut la alin. (1) nu i se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane decât cu contract de muncă pe durată determinată.

ART. 107

În caz de deces al mamei, drepturile ce i s-ar fi cuvenit pentru creșterea copilului până la doi ani se vor acorda tatălui, dacă are copilul în îngrijire.

ART. 108

În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de compensația prevăzută la art. 105;

ART. 109

Părintele salariat care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani, iar în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu două ore pe zi, fără a-i fi afectate salariul de bază și vechimea în muncă.

ART. 110

Prevederile art. 105-109 sunt aplicate numai la nașterea primului și celui de-al doilea copil.

ART. 111

Salariatele gravide, începând din luna a V-a de sarcină, și cele care alăptează nu vor putea fi repartizate la muncă de noapte, în locuri cu condiții deosebite etc.

ART. 112

(1) Unitatea va efectua acțiuni cu caracter social, precum:

- a) construirea, amenajarea și întreținerea de oficii și grupuri sociale la locurile de muncă;
 - b) formarea și perfecționarea pregătirii profesionale, inclusiv în domeniul relațiilor de muncă;
 - c) aniversări, sărbători religioase, Pomul de Crăciun, zilele dedicate copilului și femeii;
 - d) suportarea parțială a costului transportului salariaților la și de la locul de muncă;
 - e) acordarea unor ajutoare salariaților care au suferit pierderi însemnate de bunuri personale în gospodăriile proprii, datorită unor calamități;
 - f) acoperirea unei părți din cheltuieli în cazul unor boli grave sau incurabile.
- (2) Costul acestor acțiuni se suportă din fondul social constituit potrivit legii.
- (3) Utilizarea fondului social pentru destinațiile prevăzute la alin. (1) în anul financiar se face de către administrație cu consultarea sindicatelor.

(4) La nivel de unitate părțile vor negocia condițiile acordării tichetelor de masă conform legii.

ART. 113

Unitățile, cu acordul sindicatului reprezentativ și prin negocieri, vor putea aproba plata în rate a lucrărilor efectuate de acestea salariaților și pensionarilor lor.

ART. 114

Pentru salariații ce efectuează muncă de teren, prin negociere la nivel de unitate, angajatorul va suporta costul transportului în comun.

ART. 115

(1) În situația în care angajatorii încheie contracte cu parteneri străini potrivit cărora salariații din unități vor executa unele lucrări în străinătate, condițiile de muncă, salarizarea, precum și celelalte drepturi și obligații ale acestor salariați vor fi stabilite prin negocieri colective, care se vor desfășura în condițiile prevăzute de lege și cu respectarea clauzelor cuprinse în contractul încheiat cu partenerul extern, negocieri colective ce devin anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(2) Pentru buna desfășurare a acestor negocieri, angajatorii vor pune la dispoziția sindicatelor elemente referitoare la condițiile de muncă în care urmează să se execute lucrările contractate, inclusiv drepturile de care ar putea beneficia personalul respectiv.

CAP. VIII

Formarea profesională și formarea profesională continuă

ART. 116

(1) Prin termenii și expresiile de mai jos, în sensul prezentului Contract Colectiv de Muncă, părțile înțeleg următoarele definiții:

a) prin termenul de formare profesională - orice procedură prin care o persoană dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate conform legii;

b) prin termenul de formare profesională continuă - procedura prin care o persoană, având deja o calificare ori o profesie, dobândește noi competențe cognitive și funcționale (deprinderi);

(2) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, al drepturilor de asociere și al libertăților sindicale convenite între sindicat și angajator.

(3) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din producție, la expirarea mandatului.

(4) Formarea profesională a lucrătorilor se organizează pentru ocupații, meserii, specialități și profesii - numite la modul general ocupații - cuprinse în "Clasificarea Ocupațiilor din România" - COR, pe baza "standardelor ocupaționale" și a clasificărilor elaborate de comitetele sectoriale înființate la nivelul sectorului de activitate.

(5) Pe perioada în care participă la programe de formare profesională finanțate de către angajatori, lucrătorii primesc drepturile stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile, pentru program normal de lucru.

ART. 117

(1) Prin prezentul contract colectiv, pentru partea privind formarea profesională se va ține seama cel puțin de următoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare; adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către sindicat și angajator; cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de către unități, - responsabil compartimentul de resurse umane;

b) sindicatul va participa, prin împuterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;

c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 2 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;

d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, angajatorul va analiza cererea împreună cu sindicatul, rămânând la aprecierea angajatorului dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului;

e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă și au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională cu scoaterea integrală din activitate, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor, sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute de art. 90 alin. (4).

(2) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.



(3) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională inițiat de angajator nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional la contractul individual de muncă.

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

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

(6) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoștința tuturor salariaților în termen de 3 zile de la adoptare, prin afișare în interiorul unității, în locuri adecvate și ușor accesibile pentru angajați.

(7) La stabilirea programelor de formare profesională, angajatorii și sindicatele vor adopta măsurile necesare pentru încurajarea și înlesnirea participării femeilor la acestea.

CAP. IX

Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților

ART. 118

(1) Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele, libertatea de opinie.

(2) Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială față de organizația sindicală și reprezentanții salariaților din unitate.

ART. 119

(1) Consiliul de administrație poate invita reprezentantul organizației sindicale reprezentative semnatară a contractului colectiv de muncă să participe la ședințele sale, în condițiile prevăzute de lege. Participarea acestora are statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot. Opiniile reprezentanților sindicali vor fi consemnate în procesul-verbal de ședință.

(2) Încunoștințarea reprezentanților sindicali se va face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință. Reprezentanților sindicali li se va comunica ordinea de zi și vor avea acces la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuție.

ART. 120

Pentru punerea în aplicare a dispozițiilor art. 30 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, angajatorul va pune la dispoziția sindicatului reprezentativ ori va asigura acestuia accesul la informațiile și documentele necesare, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

ART. 121

(1) Reprezentanții aleși ai organizațiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu până la 5 zile plătite pentru activități sindicale, fără a li se diminua drepturile salariale care li s-ar fi cuvenit în condiții normale.

(2) Pentru membrii aleși în conducerea organizației sindicale se acordă sporuri după zilele efectiv lucrate în cadrul programului normal de lucru lunar, astfel : pentru președintele (lider) organizației sindicale un spor de 10%, pentru ceilalți membri din conducerea sindicatului un spor de 6%.

(3) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, precum și persoanelor care au deținut o asemenea funcție timp de doi ani de la încetarea mandatului nu li se poate modifica sau desface contractul de muncă pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, decât cu acordul organului colectiv de conducere al sindicatului.

(4) Liderul sindicatului va fi degrevat de unele sarcini de serviciu de către conducerea unității, pentru soluționarea unor probleme de interes comun, în afara celor 5 zile prevăzute la alin. (1).

ART. 122

(1) Pentru ca reprezentanții sindicali să-și poată îndeplini competent și eficient atribuțiile aferente funcțiilor deținute, aceștia vor beneficia de facilități prin suportarea de către angajator a cheltuielilor necesare participării la acțiuni comune cum ar fi: cursuri de formare sindicală, seminarii, consilii naționale, conferințe și congrese naționale organizate de către sindicate ori alte instituții neguvernamentale. Numărul de participanți, cât și alte condiții concrete privind participarea se vor aduce la cunoștință angajatorului și se vor stabili prin acordul celor două părți.

(2) Reprezentanții sindicali care sunt/nu sunt salariați ai unității vor avea acces la toate locurile de muncă pentru a-și îndeplini sarcinile, cu înștiințarea reprezentantului angajatorului.

ART. 123

(1) Unitățile vor asigura în incinta lor gratuit pentru activitatea sindicatelor spațiul și mobilierul necesare, precum și acces la echipamentul de birotică al unității (fax, copiator și altele cu caracter administrativ);

(2) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, proprietatea unităților ori proprietatea sindicatelor din unitățile respective, va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicate sau patronat.

ART. 124

Angajatorul va permite salariaților să urmeze cursurile de pregătire pentru acțiuni sindicale și relații de muncă.

ART. 125

(1) În vederea aplicării prevederilor art. 24 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, la cererea organizațiilor sindicale reprezentative, angajatorii vor reține și vor vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată. Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat, potrivit legii.

(2) Reținerea și deducerea fiscală a cotizației se fac pe baza cererii organizației sindicale la care se atașează lista membrilor de sindicat și semnătura acestora de acceptare a reținerii. Lista se înaintează angajatorului la începutul fiecărui an de către sindicat și va fi actualizată ori de câte ori este nevoie, de către acesta.

ART. 126

(1) Este interzis angajatorului condiționarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleși în organele de conducere ale organizației sindicale, precum și desfacerea contractului individual de muncă al salariaților pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(2) Schimbarea locului de muncă al liderului de sindicat pe perioada mandatului se poate face numai cu consimțământul acestuia.

ART. 127

Angajatorul nu va angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

ART. 128

Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

ART. 129

Angajatorul se obligă ca în contractele de societate ale unităților cu participare străină, pentru activități pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care partea externă se obligă să respecte drepturile prevăzute de legislația muncii în vigoare, în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, precum și convențiile O.I.M. ratificate de România.

ART. 130

Angajatorul și sindicatul își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

ART. 131

(1) Reprezentanții sindicatului semnată recunosc dreptul angajatorilor de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii unității sau instituției, de a stabili normele de disciplină a muncii, cu avizul organizațiilor sindicale reprezentative, precum și cele de disciplină tehnologică.

(2) Angajatorii și sindicatul se recunosc ca parteneri sociali permanenți.

(3) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unități, cu respectarea prevederilor legii, ale contractului colectiv de muncă, ale regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților și membrilor de sindicat.

(4) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, în conformitate cu prevederile legale, prin comisia paritară se soluționează pe cale amiabilă plângerile individuale ale salariaților, inclusiv a cele privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.

(5) Definiția hărțuirii sexuale este cea reglementată de lege.

(6) Plângerile salariaților în justiție nu pot constitui motiv de desfacere a contractului individual de muncă.



(7) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractului colectiv de muncă, unitățile și sindicatul vor încerca soluționarea acestora mai întâi în Comisia Paritară la nivel de unitate.

ART. 132

(1) Pentru rezolvarea conflictelor individuale de muncă dintre salariați, angajator și salariați, precum și a reclamațiilor și a sesizărilor, părțile convin ca în primul rând să acționeze pentru concilierea lor în cadrul unității.

(2) În caz de nesoluționare se va urma calea legală.

(3) În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, sindicatul și conducerea unităților au obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul unității și să asigure funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor, ori ar putea cauza pagube.

(4) Se interzice angajaților sub sancțiunea desfacerii contractului individual de muncă, să desfășoare în timpul orelor de lucru activități care fac parte din obiectul de activitate al societății și să folosească utilajele, materialele, baza de date din proprietatea acesteia, în scop propriu. Toți angajații societății sunt obligați să fie fideli acesteia și să se abțină în a concura obiectul de activitate al acesteia, sub sancțiunea desfacerii contractului individual de muncă.

CAP. X

Dispoziții finale

ART. 133

Prevederile Contractului Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" sunt luate în considerare la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

ART. 134

Contractele individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a contractelor colective de muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestora din urmă.

ART. 135

În toate situațiile de reorganizare sau, după caz, de privatizare a unităților, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice, se aplică prevederile Legii nr.67/2006.

ART. 136

Prezentul Contract Colectiv de Muncă produce efecte începând cu data înregistrării lui de către una din părți, în condițiile prevăzute de art. 144 din Legea nr. 62/2011, a dialogului social.

ART. 137

(1) Contractul Colectiv de Muncă intră în vigoare la data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

(2) Prezentul Contract Colectiv de Muncă este semnat de reprezentanții celor două părți participante la negociere, respectiv:

- SC GOSCOM SA - Reisz Attila, Mathe Zoltan, Imre Madarasz Julia
- Sindicatul Liber EGCL – Koka László, Tekse Gábor, Antal Enikő;

**DIN PARTEA
CONDUCERII SC GOSCOM SA,**

Reisz Attila

Mathe Zoltan

Imre Madarasz Julia



**DIN PARTEA
SINDICATULUI LIBER EGCL**

Koka László

Tekse Gábor

Antal Enikő



ANEXA 1

la Contractul Colectiv de Muncă la nivelul
SC GOSCOM SA

REGULAMENT

de organizare și funcționare a Comisiei Paritare la
SC GOSCOM SA Miercurea Ciuc

1. Comisia Paritară la nivelul SC GOSCOM SA compusă din 3 (trei) reprezentanți ai părților semnatare, ce vor fi desemnați de acestea și comunicați părților, odată cu solicitarea de întrunire a Comisiei Paritare.
2. Membrii titulari pot fi supliți sau înlocuiți.
3. Comisia Paritară se va întruni la cererea oricăruia din membrii săi, în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la formularea cererii, și va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezența a 3/4 din numărul total al membrilor.
4. Comisia Paritară va fi prezidată, prin rotație, de câte un reprezentant al fiecărei părți, ales la ședința respectivă.
5. Hotărârea adoptată potrivit pct. 3 are putere obligatorie pentru părțile contractante.
6. La cererea oricăreia dintre părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, Comisia Paritară va verifica modul în care sunt respectate prevederile Contractului Colectiv de Muncă încheiat la nivelul SC GOSCOM SA.
7. Secretariatul Comisiei Paritare va fi asigurat de patronat.



ANEXA 2

la Contractul Colectiv de Muncă la nivelul
SC GOSCOM SA

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat sub nr. /
în registrul general de evidență a salariaților

A. Părțile contractului

Angajatorul - persoană juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în
înregistrată la registrul comerțului la autoritățile administrației publice din sub, cod
fiscal, telefon autorizat să desfășoare activități principale având cod CAEN
reprezentat legal prin în calitate de, pe de o parte, și

Salariatul/salariata - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea
....., strada, nr., județul/sectorul, posesor al buletinului de identitate,
cărții de identitate/pașaportului la autorizației de muncă/permisului de ședere în scop de muncă
seria, nr., eliberat/eliberată de, la data de, CNP
....., pe de altă parte,

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

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

- a) nedeterminată, salariatul/salariata urmând să înceapă activitatea la data de
.....;
b) determinată, de luni, pe perioada cuprinsă între data de și data de/pe
perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la (secția/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.)
din sediul social/punctul de lucru al loc de muncă organizat al angajatorului

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:

E. Felul muncii:

Funcția (meseria) conform Clasificării Ocupațiilor din România.

F. Atribuțiile postului

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

F¹. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

G. Condiții de muncă

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991 și O.U. nr. 109/2011



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

H. Durata muncii

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ore/zi, ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/noapte/inegal).

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de ore/zi, ore/săptămână

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/noapte/inegal).

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri

b) indemnizații

b^1) prestații suplimentare în bani

b^2) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură

alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt

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

a) echipament individual de protecție

b) echipament individual de lucru

c) materiale igienico-sanitare

d) alimentație de protecție

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

L. Alte clauze:

a) perioada de probă este de zile calendaristice;

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;

c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;



- f) dreptul la acces la formare profesională.
2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
 - b) obligația de a respecta disciplina muncii;
 - c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - e) obligația de a respecta secretul de serviciu.
3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
 - b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
 - c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
 - d) să stabilească obiectivele de performanță individuală a salariatului.
4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
 - b) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil, din lege;
 - c) să asigure permanente condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
 - d) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă
 - e) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitatea;
 - f) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul:

- angajatorului
- grupului de angajatori
- sectorului de activitate

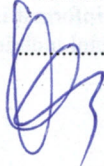
Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

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

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

Angajator,

Director,




Salariat,

.....

Data



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

Angajator,

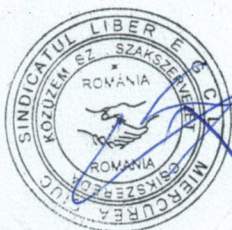
.....

Anexa nr.3

CONCEDIUL DE ODIHNĂ

Salariații au dreptul la un concediu de odihnă minim plătit de 20 zile lucrătoare.
După vechime pe lângă 21 zile lucrătoare de concediu se acordă, următoarele zile:

Pentru o vechime de	1 – 5 ani	1 zi
Pentru o vechime de	5 – 10 ani	2 zile
Pentru o vechime de	10 – 20 ani	3 zile
Pentru o vechime de	peste 20 ani	6 zile



Atena nr. 2

CONCEDEA DE ODINA

Notarilor se permite sa anconceda de odina numai pînă la 20 zile lucrătoare.
După expirarea pe lângă 21 zile lucrătoare de concediu se acordă, numai în caz de

Pentru o vecinătate de	1 - 2 ani	1 zi
Pentru o vecinătate de	3 - 10 ani	2 zile
Pentru o vecinătate de	10 - 20 ani	3 zile
Pentru o vecinătate de	peste 20 ani	6 zile

