

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL SOCIETĂȚII GOSCOM S.A. MIERCUREA CIUC
Încheiat pe anii 2024-2026

PĂRȚILE CONTRACTANTE:

Având în vedere procesele-verbale încheiate în urma desfășurării lucrărilor ședințelor de negociere a Contractului Colectiv de Muncă la nivelul societății GOSCOM SA pe anii 2024-2026, în temeiul dispozițiilor Art. 41 alin. (5) din Constituția României, al prevederilor Art. 229-230 din Legea nr. 53/2003 (republicată) privind Codul Muncii, ale Art. 95-119 și urm. din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social și a altor acte normative conexe din domeniul legislației muncii, noi părțile contractante:

A. Societatea GOSCOM SA, Miercurea Ciuc, reprezentată prin Conducerea Operativă formată din:

Ing. Biró Hajnalka
Ec. Szász Rodica-Maria
Jr. Máthé Zoltán

Director
Contabil șef
Consilier juridic

B. Salariații societății, reprezentați prin

1. Szabó Elemér

Reprezentantul salariaților

De comun acord am hotărât încheierea prezentului Contract Colectiv de Muncă la nivelul societății GOSCOM SA pe anii 2024-2026, cu posibilitatea prelungirii și modificării acestuia consemnat în Act Adițional, cu respectarea următoarelor clauze:

CAP. I DISPOZIȚII GENERALE

ART. 1 Generalități.

(1) Părțile contractante recunosc și acceptă că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul societății GOSCOM SA și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, conform convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat, Constituției și legislație naționale în vigoare.

(3) Părțile acestui contract se angajează ferm să respecte următoarele principii:

- a) cooperare reciprocă în domeniul relațiilor de muncă și al protecției sociale și economice;
- b) promovarea parteneriatelor sociale și a negocierilor colective;
- c) rezolvarea pe cale amiabilă a conflictelor de muncă;
- d) promovarea libertății de exprimare și informare.

(4) Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă constituie legea părților și se aplică pentru toți salariații societății GOSCOM SA, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la organizația sindicală din unitate.

(5) Contractul colectiv de muncă la nivelul societății GOSCOM SA cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților cu privire la stabilirea condițiilor generale și condițiilor specifice de muncă determinată conform legii.



(6) Prezentul Contract colectiv de muncă asigură garanții minime pentru încheierea contractelor individuale de muncă la nivelul societății GOSCOM SA

(7) Aplicarea sau soluționarea în practică a unor principii, clauze sau situații necuprinse în mod expres în prezentul contract, se va efectua în conformitate cu prevederile legislației muncii în vigoare.

(8) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor respecta dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament față de toți salariații, fără discriminări pe bază de criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, handicap, stare materială, situație sau responsabilitate familială ori activitate sindicală.

(9) Părțile semnate se obligă să transmită celor interesați conținutul prezentului Contract colectiv de muncă.

(10) De asemenea, conducerea societății va asigura afișarea prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariații unității să ia cunoștință despre conținutul acesteia.

ART. 2 Terminologie.

(1) În sensul prezentului Contract Colectiv de Muncă la nivelul societății GOSCOM SA prin termenii utilizați, părțile înțeleg următoarele:

- **angajator** – societatea GOSCOM SA care angajează, respectiv persoana juridică, autorizată potrivit legii, care administrează/ utilizează capital social, indiferent de natura acesteia, și care folosește forța de muncă salariată;

- **salariat** – orice persoană fizică ce se obligă în temeiul unui contract individual de muncă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, în schimbul unei remunerații;

- **Reprezentanții sindicatului** – organizațiile sindicale care sunt persoane juridice independente, fără scop patrimonial, constituite în scopul apărării drepturilor prevăzute de legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și în Contractele Colective de Muncă, și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lor;

- **reprezentanții sindicatului** – persoane alese și mandatate special în scopul promovării și apărării intereselor lor și care nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute exclusiv organizațiilor sindicale;

- **unitate, societate** - societatea GOSCOM SA

ART. 3 Durata contractului. Perioada de valabilitate.

(1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pentru o perioadă de 2 ani și intră în vigoare la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Harghita, cu posibilitatea prelungirii în condițiile legii și modificării consemnate în Act Adițional.

(2) Cu cel puțin 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii valabilității Contractului Colectiv de Muncă sau a negocierii clauzelor acestuia.

(3) În cazul în care părțile optează pentru prelungirea valabilității Contractului Colectiv de Muncă vor fi incidente prevederile legale în vigoare privitoare la perioada maximă a prelungirii acesteia. În acest caz, voința părților se va consemna într-un act adițional la contractul colectiv de muncă;

(4) În cazul în care, părțile optează pentru negocierea unui nou contract colectiv de muncă sau pentru renegocierea anumitor prevederi, se vor aplica prevederile legale privitoare la



negocierea și încheierea contractelor colective de muncă prevăzute în Legea dialogului social.

ART. 4 Modificarea, suspendarea și încetarea Contractului Colectiv de Muncă.

- (1) Contractul Colectiv de Muncă se modifică, se suspendă și încetează în cazurile și condițiile prevăzute de lege.
- (2) În ceea ce privește modificarea Contractului Colectiv de Muncă, părțile convin ca orice cerere de modificare/ de completare a acestuia va face obiectul unei negocieri.
- (3) În acest sens, cererea de modificare/ completare se comunică în scris celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.
- (4) Modificările și / sau completările aduse prin acte adiționale prezentului Contract Colectiv de Muncă produc aceleași efecte ca și contractul de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă Harghita.
- (2) Angajatorul, la cererea Reprezentanței sindicatului, va pune la dispoziția acestora, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de data fixată pentru negocieri, informațiile și documentele pentru a putea fi folosite la negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității.

ART. 5 Interpretarea contractului.

- (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 dubiul persistă, orice îndoială va opera în favoarea salariatului.
- (3) Trimiterile prezentului contract la prevederile Legii nr. 53/2003 (republicată) privind Codul Muncii, precum și la alte prevederi legale, se înțeleg întotdeauna ca având în vedere prevederile în vigoare de la data interpretării.
- (4) Părțile se obligă să adapteze clauzele prezentului contract în cazul apariției unei modificări aduse prevederilor legale pe baza cărora au fost încheiate.

ART. 6 Soluționarea conflictelor individuale de muncă

- (1) Părțile convin să soluționeze pe cale amiabilă conflictele individuale de muncă. În acest sens, părțile vor proceda conform art. 43 din prezentul contract.
- (2) De asemenea, părțile convin și asupra verificării de către împuterniciții organului de conducere ale organizației patronale, precum și ai Reprezententului sindicatului/Reprezententul slariaților semnatar, la sesizarea uneia dintre părți, a modului în care sunt respectate prevederile prezentului contract;
- (3) În acest sens, conducătorii unității vor asigura accesul în unitate al împuterniciților și le vor asigura suportul informațional strict necesar.
- (4) În cazul în care concilierea nu se poate realiza pe cale amiabilă, soluționarea conflictelor revine instanțelor de judecată competente conform legii.

CAP. II CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 7 Încheierea contractului individual de muncă. Procedura de selecție.

- (1) În vederea perfectării raporturilor de muncă și a stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor angajatorului și ale salariaților, angajarea în muncă se face prin încheierea contractului individual de muncă, cu respectarea legislației în vigoare.



(2) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă conform prezentului articol, a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

(3) Persoana care solicită angajarea va fi supusă unei verificări prealabile a aptitudinilor sale profesionale și personale, conform dispozițiilor art. 29 din Legea nr. 53/2003 (republicată) privind Codul Muncii, respectându-se următoarea procedură internă:

1. Conducătorul fiecărui compartiment/ departament de specialitate/ punct de lucru întocmește un referat de necesitate în care se motivează necesitatea angajării și care se supune aprobării conducerii unității;
2. Responsabilul resurse-umane procedează la publicarea anunțului de angajare și dacă este cazul, la selectarea prealabilă a persoanelor care solicită angajarea conform datelor din Curriculum Vitae, ținând cont de criteriile prealabile de selecție precum vechimea, experiența într-un anumit domeniu, specializare, etc. a căror neîndeplinire face inutilă verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale;
3. Conducătorul unității desemnează un Comitet de Examen și un Comitet pentru soluționarea contestațiilor. Comitetul de Examen va verifica aptitudinile profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea de regulă în cadrul unui examen scris și a unui interviu constând într-o probă orală, a căror dată se stabilește în prealabil cu persoana/ persoanele care solicită angajarea. Comitetul pentru soluționarea contestațiilor soluționează eventualele contestații legate de rezultatele verificărilor. În cadrul fiecărui comitet se va desemna și reprezentantul salariaților /sindicatului;
4. În urma soluționării eventualelor contestații, Comisia de Examen va întocmi propunerea de angajare a persoanei care a obținut punctajul cel mai mare dintre candidați și care corespunde cel mai mult cerințelor postului pe care se face încadrarea;
5. Propunerea de angajare se supune aprobării conducătorului unității, cu luarea în considerare a criteriilor de prioritate la angajare prevăzuți la art. 8.

(4) Încheierea contractului individual de muncă se face cu respectarea dispozițiilor din Legea nr. 53/2003 (republicată) privind Codul Muncii privitoare la perioada de probă (art. 31 din lege), a condițiilor de fond și de formă, a clauzelor esențiale prevăzute de art. 17 din Legea nr. 53/2003 (republicată) privind Codul Muncii, precum și a celorlalte prevederi privitoare la încheierea contractului individual de muncă prevăzute în Titlul II, Cap.I din Legea nr. 53/2003 (republicată) privind Codul Muncii.

(5) La încadrare, persoanei care urmează să-și desfășoare activitatea în cadrul societății i se va înmâna un exemplar din fișa postului semnată de angajator. Întocmirea fișei postului cade în competența conducătorului compartimentului/ departamentului de specialitate/ punctului de lucru unde își va desfășura activitatea noul salariat, iar în lipsa unui șef de compartiment, sarcina întocmirii fișei postului revine șefului ierarhic superior.

(6) Până la ocuparea prin examen a posturilor vacante, angajatorul poate delega altor salariați ai unității îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților posturilor respective. Delegarea se va face în scris, prin decizie a conducătorului unității, cu acordul salariatului în cauză și cu plata drepturilor salariale aferente postului în cauză corespunzător perioadei efectiv lucrate.



ART. 8 Cazuri de prioritate la angajare.

(1) Angajatorul se obligă să aducă la cunoștința salariaților posturile disponibile pe care urmează a fi efectuate angajări și condițiile de ocupare ale acestora.

(2) În cazul în care pentru un loc de muncă sunt mai mulți candidați care au obținut aceleași calificative/note, se va da prioritate:

- salariaților unității;
- unicilor întreținători de familie;
- orfanilor foștilor salariați ai unității;
- copiilor salariaților unității.

ART. 9 Modificarea Contractului individual de muncă.

(1) Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale, prin acordul părților sau la inițiativa uneia dintre părți, în cazurile prevăzute de Legea nr. 53/2011 (republicată) privind Codul muncii.

(2) Refuzul justificat al salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii și a drepturilor salariale, nu dă dreptul angajatorului de a proceda la concedierea sa pentru acest motiv.

(3) Delegarea și detașarea poate fi dispusă, și se realizează în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 (republicată) privind Codul Muncii.

(4) Salariații unității trimiși în delegație în țară sau în străinătate au dreptul la decontarea cheltuielilor de transport, de asigurare și de cazare potrivit documentelor justificative prezentate, precum și la o indemnizație de delegare, numită diurnă, acordată pe zi/zile calendaristice.

(5) Diurna acordată salariaților pentru delegațiile în țară se stabilește la nivelul legal acordat instituțiilor publice.

(6) Diurna acordată salariaților pentru delegațiile în străinătate, se stabilește la nivelul legal al diurnei stabilit pentru fiecare țară în parte.

(7) Pentru delegarea cu o durată de o singură zi, precum și pentru ultima zi în cazul delegării de mai multe zile, indemnizația se acordă numai dacă durata delegării este de cel puțin 12 ore.

(8) Prin excepție de la prevederile alin. (3)-(7), nu se acordă diurnă, dacă angajatorul suportă cheltuielile cu masa salariaților aflați în delegație.

ART. 10 Suspendarea Contractului individual de muncă.

(1) Contractul individual de muncă se poate suspenda, în ceea ce privește efectele sale, prin acordul părților sau în cazurile prevăzute de lege în mod expres.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat și în cazul absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile Regulamentului intern și cu respectarea procedurilor prevăzute de lege privind cercetarea disciplinară prealabilă.

(3) Pe perioada suspendării, indiferent de cauza acesteia:

- a) salariatul nu va avea dreptul de a afecta imaginea unității;
- b) angajatorul va fi ținut în continuare de obligația de respectare a demnității salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat.

ART.11 Încetarea contractului individual de muncă. Dreptul la preaviz.



(1) Contractul individual de muncă încetează în cazurile și condițiile prevăzute de Legea nr.53/2003- republicată privind Codul muncii.

(2) În cazurile în care, la încetarea contractului individual de muncă, unitatea este obligată potrivit legii să acorde un preaviz, durata acestuia va fi egală cu cea stabilită de Legea nr. 53/2003 (republicată) privind Codul Muncii.

(3) În alte cazuri de încetare a contractului decât demisie, în perioada preavizului, salariații au dreptul, la cerere, să absenteze - motivat - până la jumătate din programul lor normal de lucru pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele ce urmează a fi absente se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de angajator. Orele absente vor fi consemnate distinct în evidențele de prezență, iar orice accident sau eveniment petrecut în perioada de absență nu va fi considerat ca fiind petrecut în timpul programului de lucru, unitatea declinându-și orice responsabilitate a eventualelor consecințe.

(4) În cazul în care conducătorul locului de muncă și șeful ierarhic superior propune încetarea contractului individual de muncă a salariatului în cazurile și condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 (republicată) privind Codul Muncii cu privire la concedierea pentru cauze care țin de persoana salariatului, notificarea scrisă va cuprinde cel puțin următoarele elemente:

- a) numele și prenumele, domiciliul și codul numeric personal al salariatului;
- b) atributele de identificare ale angajatorului;
- c) motivele de fapt și de drept pe care se întemeiază notificarea;
- d) data încetării contractului individual de muncă;
- e) arătarea dovezilor pe care se sprijină notificarea, respectiv fișa de evaluare a aptitudinilor profesionale și referatul întocmit de conducătorul locului de muncă și avizat de șeful ierarhic coordonator.

CAP. III TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

ART. 12 Durata timpului de muncă.

(1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

(2) Durata normală a timpului de lucru este cea stabilită de Legea nr. 53/2003 (republicată) privind Codul Muncii.

(3) Prin excepție de la prevederile alin. (2) de mai sus, durata maximă a timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, care include și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă calculată pe o perioadă de referință de 12 luni să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(4) La stabilirea duratei maxime legale a timpului de muncă în cadrul săptămânii conform prevederilor alin (3), vor fi respectate reglementările privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților.

(5) La stabilirea perioadei de referință de 12 luni conform prevederilor alin (3) părțile au avut în vedere rațiuni obiective ce țin de organizarea muncii, specificul activității societății GOSCOM SA fiind caracterizat ca fiind activitate în foc continuu, furnizarea serviciului de încălzire și apă caldă de consum se realizează 24 de ore din 24.



- (6) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.
- (7) Prevederile alin (3) – (5) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit 18 ani.
- (8) Programul de lucru este stabilit prin Regulamentul Intern, conform prevederilor legale.

ART. 13 Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii.

- (1) De la regula repartizării uniforme a timpului de muncă prevăzută de Legea nr. 53/2003 (republicată) privind Codul Muncii, părțile convin ca pentru anumite sectoare de activitate se pot stabili programe de lucru inegale, specificate expres în contractele individuale de muncă.
- (2) La locurile de muncă cu activitate permanentă, sau neîntreruptă, unde activitatea se desfășoară în două schimburi, alternativ zi-noapte, durata timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de regulă de o perioadă de repaus care nu poate fi mai mică de 24 de ore.

ART. 14 Program de lucru cu timp parțial. Frațiuni de normă

- (1) Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzător unor fracțiuni de normă. Drepturile salariale în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

ART. 15 Munca de noapte și sporurile acordate

- (1) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 25%.
- (2) Munca prestată la sfârșitul săptămânii se plătește cu un spor de 50 %.
- (3) Pentru fochiștii care lucrează în timpul programului de lucru de 8 ore ca instalatori, se acordă un spor de 10% calculat la salariul de încadrare.
- (4) Fochiști care prestează și munca de dispecer primesc un spor de dispecer de 2,5 lei/ oră.
- (5) Pentru munca prestată suplimentar peste programul normal de lucru se acordă un spor de 100%.
- (6) Pentru angajații cu o vechime mai mare de cinci ani la Goscom SA se acordă spor de fidelitate de 5%
- (7) Munca prestată într-o zi de sărbătoare legală, când datorită specificului activității prezența angajatului este necesară la locul de muncă, se plătește cu un spor de 100%.
- În cazul în care ziua de sărbătoare legală cade la sfârșitul săptămânii, se va acorda numai sporul prevăzut la alin. (7).

ART. 16 Prestarea orelor suplimentare.

- (1) Prestarea orelor suplimentare pentru angajații în afară de fochiști, peste durata normală de lucru, se admite numai cu aprobarea conducerii unității și cu respectarea dispozițiilor Art. 13 alin. (3)- (6) din prezentul contract și a prevederilor legale în materie (Art. 122-123 din Legea nr. 53/2003 (republicată) privind Codul Muncii).
- (2) Efectuarea și plata orelor suplimentare se realizează cu aprobarea conducerii unității.
- (3) Orele suplimentare efectuate se vor compensa conform dispozițiilor din Legea nr. 53/2003 (republicată) privind Codul Muncii cu ore libere plătite în următoarele 90 zile, și în cazul în care acest lucru nu este posibil se vor plăti conform pontajului întocmit de șeful ierarhic superior, cu un spor la salariu de 100%.



(1) În cazul în care sunt afectați mai mulți angajați și cu un număr de ore de peste 40 de ore pe lună, prestarea orelor suplimentare se va face și cu acordul Reprezententului sindicatului/Reprezentantului salariaților.

ART. 17 Repaus săptămânal. Repaus zilnic pentru servirea mesei.

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

(2) Repausul săptămânal se acordă de regulă sâmbătă și duminică.

(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, cumulativ, pe o perioadă mai mare, fapt pentru care angajatul primește spor de weekend de 50%, conform art15, alin(2).

(4) Repausul pentru servirea mesei este de 30 minute, și se include în programul de lucru.

(5) Stabilirea și modificarea programului de lucru se va face cu consultarea prealabilă a Reprezententului sindicatelor, medicului de medicina muncii și responsabilului cu securitatea și sănătatea în muncă.

ART. 18 Zile libere.

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

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui; prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Adicional, părțile convin, ca prin prezentul contract să își stabilească ca zi liberă și următoarele zile:

- ziua de 15 martie a fiecărui an, Ziua Națiunii Maghiare (izbucnirea revoluției maghiare anti-habsburgice);
- ziua de 8 Martie pentru femei; în cazul în care angajata lucrează în ziua respectivă, ulterior în cursul anului are posibilitatea de a beneficia de această zi liberă.

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

(4) Prevederile alin. (1) 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.



(7) Salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimentele familiale deosebite sau alte situații, după cum urmează:

- a. Căsătoria salariatului: 5 zile lucrătoare;
- b. Căsătoria unui copil: 5 zile lucrătoare;
- c. Nașterea unui copil: 5 zile lucrătoare;
- d. Decesul soțului /a soției, copilului sau părinților / socrilor salariatului: 5 zile lucrătoare;
- e. Decesul bunicii, fraților, surorilor salariatului: 5 zile lucrătoare;
- f. La schimbarea locului de muncă a salariatului în altă localitate cu mutarea domiciliului, în cadrul aceleiași unități: 5 zile lucrătoare;
- g. Donarea de sânge: 1 zi lucrătoare, acordată la cerere;
- h. Formare profesională: Maxim 30 zile calendaristice.

(8) Zilele libere prevăzute la alin. 7 se acordă numai în perioadele în care au avut loc evenimentele respective și numai în baza unei cereri scrise a salariatului formulat în termen de cel mult 3 luni calculat de la data producerii evenimentului, însoțit de documente justificative.

(9) Salariații părinți sau reprezentanți legali care au în întreținere copii minori, au dreptul la o zi lucrătoare liberă acordată la cerere pentru îngrijirea sănătății copilului, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale aferente. Cererea va fi depusă cu minim 5 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și va fi însoțită de o declarație pe proprie răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat și nici nu va solicita ziua lucrătoare liberă. Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulți copii se acordă două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, în funcție de decizia angajatorului.

ART. 19 Concediul de odihnă.

(1) Concediul anual de odihnă reprezintă forma de repaus anual necesar refacerii capacității fizice și psihice de muncă a salariatului, ca urmare a muncii depuse pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

(2) Orice tranzacție sau convenție prin care se limitează, renunță sau concesionează dreptul la concediul legal de odihnă anual, este lovită de nulitate.

(3) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, de minimum 21 de zile lucrătoare.

(4) Durata efectivă a concediului anual de odihnă este de minimi 20 de zile, iar numărul de zilele suplimentare se stabilește în funcție de vechimea în muncă, indiferent de angajator, după cum urmează:

- a. Pentru o vechime de 1-5 ani: 2 zi suplimentar.
- b. Pentru o vechime de 5-10 ani: 3 zile suplimentare.
- c. Pentru o vechime de 10-20 ani: 4 zile suplimentare.
- d. Pentru o vechime de peste 20 ani: 6 zile suplimentare.

(5) Zilele suplimentare prevăzute la alin. 4. Se acordă începând cu anul în care se împlinește vechimea corespunzătoare numărului de zile suplimentare acordate.

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

(7) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de indemnizație de concediu calculată conform legii.



(8) Concediul anual de odihnă (inclusiv concediul de odihnă suplimentar) va putea fi fracționat la solicitarea salariatului sau în funcție de interesele unității, în două tranșe, din care prima tranșă de cel puțin 10 zile lucrătoare. Cealaltă tranșă va trebui acordată și efectuată până la sfârșitul anului în curs.

ART. 20 Concediu pentru formare profesională.

(1) Concediile pentru formare profesională cu sau fără plată se acordă în cazurile și în condițiile prevăzute la Art. 154-158 din Legea nr. 53 /2003- republicată privind Codul muncii.

(2) Concediile de formare profesională fără plată se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care acesta o urmează din inițiativa sa, în limita a maximum 30 de zile calendaristice pe an.

(3) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului dacă absența acestuia ar prejudicia grav desfășurarea activității sectorului în care acesta își are locul de muncă.

ART. 21 Concediu fără plată.

(1) Pentru rezolvarea unor probleme personale, sau în alte situații bine justificate, salariații pot beneficia anual, la cerere, de concediu fără plată a cărui durată nu va depăși 30 de zile calendaristice.

(2) Salariatul nu poate pleca în concediu fără plată fără avizul conform scris al șefilor ierarhici și, respectiv, aprobarea conducerii unității.

(3) În situații excepționale și în cazuri bine justificate, prin excepție de la prevederile alin. (1), durata concediului fără plată poate depăși 30 zile. Prevederile alin. 2 se aplică în mod corespunzător.

(4) În cazul în care absența salariatului ar prejudicia desfășurarea activității sectorului în care angajatul este încadrat, angajatorul poate respinge solicitarea cu arătarea motivelor care au stat la baza deciziei.

Art. 22 Concediul de îngrijitor

(1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(2) Prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate stabili pentru concediul de îngrijitor o durată mai mare decât cea prevăzută la alin. (1).

Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.



Art. 23 Situații de urgență familială

(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

Art. 24

(1) *Concediul paternal* este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(2) *Concediul de îngrijitor* este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(3) *Îngrijitor* este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(4) Prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

ART. 25 Concediile medicale. Situația excepțională a concediilor medicale prelungite. Procedura privind înlocuirea salariatului în concediu de boală prelungit.

(1) Salariații care își pierd temporar capacitatea de muncă au dreptul la concediu medical în condițiile prevăzute de lege.

(2) În cazul concediilor medicale prelungite peste 10 zile lucrătoare consecutive angajatorul va putea delega îndeplinirea îndatoririlor de serviciu ale salariatului aflat în concediul medical prelungit, altui/ altor salariați, prin decizie scrisă a conducătorului unității cu acceptul salariatului/ salariaților și cu plata drepturilor salariale aferente salariului postului în cauză corespunzător perioadei efectiv lucrate.

(3) Angajatorul va putea recurge la terți (din afara societății) numai în măsura în care, din motive obiective, nu există personal propriu calificat care ar putea prelua îndatoririle persoanei aflate în concediu de boală prelungit.

CAP. IV SALARIZAREA ȘI ALTE DEPTURI SALARIALE

ART. 26 Dispoziții generale.

(1) Drepturile salariale se acordă potrivit legislației în vigoare.

(2) Părțile convin ca anual, la alcătuirea Bugetului de Venituri și Cheltuieli să se negocieze Fondul de salarii pentru anul următor.

(3) Salariile se stabilesc prin negociere individuală, cu garantarea în plată a unui salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară, pentru un program complet de lucru.

(4) Salariul brut negociat cu fiecare salariat în parte, la momentul încheierii contractului individual de muncă, reprezintă componenta fixă de plată.



- (5) Anual, fondul de salarii pe unitate se va indexa cu minim creșterea salariului minim brut pe țară și contractele individuale de muncă vor fi renegociate în mod corespunzător. În cazul în care nu se modifică salariul minim brut pe țară pentru anul respectiv, fondul de salarii se va indexa cu minim valoarea inflației pe țară (IPC) pe ultimele 12 luni. Se va ține cont și de prevederile legii bugetului de stat pe anul respectiv.
- (6) Plata salariilor se face lunar în prima zi lucrătoare din perioada 23-24 a lunii – avansul, și prima zi lucrătoare din perioada 9-12 – lichidarea.
- (7) Părțile convin ca unul dintre principiile sistemului de salarizare să fie cel al competențelor profesionale conferite de nivelul de instruire necesar ocupării posturilor.
- (8) Salariul de bază al noilor angajați și a debutanților în perioada de stagiu sau în perioada de probă poate fi diminuat cu până la 20% față de cel minim al funcției respective.
- (9) Salariile de bază individuale se negociază de angajator, cu fiecare salariat în parte.
- (10) Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit. În situația în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile realizării sarcinilor de serviciu, acesta este obligat să plătească salariatului salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt, iar salariatul a stat la dispoziția unității. 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 salariaților și dacă în tot acest timp aceștia au rămas la dispoziția unității.
- (11) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale unității.
- (12) 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. 27 Adaosurile la salariul de bază.

(1) Adaosurile la salariul de bază sunt:

- a) Tichete de masă și tichete cadou;
- b) Spor la ore efectiv lucrate;

ART. 28 Tichete de masă și cadouri.

(1) Salariații beneficiază și de următoarele:

- a) tichete de masă, acordate în prima decadă a fiecărei luni, pentru luna anterioară;
- b) tichete cadou, care se acordă cu ocazia sărbătorilor de Crăciun și Paști – în valoare de câte 300 de lei,
- c) cadou în bani, care se distribuie cu ocazia zilei de naștere a salariatului – în valoare de 100 lei net, precum și cu ocazia zilei de 8 martie pentru Femei - în valoare de 50 de lei.
- d) Pachete - cadou cu dulciuri, în funcție de posibilitățile financiare ale societății, pentru fiecare copil sub vârsta de 16 ani al salariatului, cu ocazia zilei de Crăciun.

CAP. V Formarea profesională și formarea profesională continuă

ART. 30 Dispoziții generale.

(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. 31 Formarea profesională

(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 împuternicirii 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.



(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 se asigură echipamentul de protecție corespunzător.

(3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de protecție prevăzut de lege, angajatorul impune o anumită ținută vestimentară ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către angajator. Prin regulamentul intern, se vor prevedea obligațiile angajaților cu privire la întreținerea și, eventual, predarea sau înstrăinarea echipamentului de protecție și de lucru.

ART. 34 Instruirea, testarea și perfecționarea salariaților privind normele de securitate și sănătate în muncă

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

(2) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de securitate și sănătate în muncă.

(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 ce le presupune noul său loc de muncă și la normele privind securitatea și sănătatea în muncă, pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască și să le respecte. Timpul alocat acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.

ART. 35 Amenajarea ergonomică a locurilor de muncă

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

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

ART. 36 Examinarea medicală a salariaților

(1) Angajatorul va organiza la angajare și ulterior, o dată pe an, examinarea medicală gratuită a tuturor salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apți pentru desfășurarea activității în postul pe care ar urma să îl ocupe sau pe care îl ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale organizate potrivit prevederilor alin. (1). Refuzul angajatului de a se prezenta la examinarea medicală constituie abatere disciplinară și se sancționează.

CAP. VII ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE ȘI FACILITĂȚI ACORDATE SALARIAȚILOR

ART. 37 Măsuri de protecție în cazul concedierii colective, a externalizării concesiunii /privatizării unor activități, sau a re tehnologizării, a restrângerii/ restructurării activității.

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



- a) angajatorul va pune la dispoziția Reprezententului salariaților/Reprezententului salariaților/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 și programul de măsuri, împreună cu obiecțiile și propunerile Reprezententului salariaților /Reprezententului salariaților/sindicatului, vor fi supuse spre analiză și avizare consiliului de administrație sau, după caz, adunării generale;
- c) în cazul în care angajatorul are în vedere efectuarea de concedieri colective, acesta are obligația de a iniția cu cel puțin 60 de zile calendaristice înainte de emiterea deciziilor de concediere, consultări cu Reprezententului salariaților/Reprezententului salariaților/sindicatul, cu privire la cel puțin următoarele aspecte:

- modalitățile și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care urmează a fi concediați;
- atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților ce urmează a fi concediați.

(2) Privatizarea unităților, asocierea acestora precum și delegarea serviciilor se vor face cu consultarea Reprezententului salariaților/ sindicatelor, în ceea ce privește măsurile de protecție socială internă.

(3) În situația concedierilor colective, externalizării, concesiunii sau privatizării unor activități, delegarea serviciilor precum și ridicarea delegării de gestiune, părțile vor proceda la întocmirea și negocierea unui plan social adaptat situației intervenite care va fi anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate. Planul social va cuprinde măsuri de protecție socială adaptate situației respective, de comun acord: Reprezententului salariaților /Reprezententului salariaților/sindicate - administrație, în vederea prevenirii sau limitării pe cât posibil a efectelor adverse asupra salariaților.

(4) Nici o procedură privitoare la disponibilizări de personal, concesiuni sau privatizări de activități, externalizări de activități, delegarea serviciilor precum și ridicarea delegării de gestiune, nu va putea fi începută înainte de întocmirea, negocierea și stabilirea unui plan social în conformitate cu alineatul precedent.

ART. 38 Procedura concedierilor colective

(1) În situația în care disponibilizările de personal nu pot fi evitate, conducerea unității va comunica în scris fiecărui angajat 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 alt 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 includerea într-un program de recalificare profesională, conducerea unității le va comunica acestora în scris termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

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

- a) contractele individuale de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și a celor care cumulează pensia cu salariul;



- b) contractele individuale de muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare și nu au solicitat pensionarea în condițiile legii;
- c) contractele individuale de muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea lor.

(4) La luarea măsurii de concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului, vor fi avute în vedere următoarele criterii minime aplicabile salariaților care ocupă același tip de post:

- a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se va desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;
- b) măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;
- c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile singure 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 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

(5) În cazul în care concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului ar afecta un salariat care a urmat o formă de instruire profesională și a încheiat un act adițional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i poate pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu îi este imputabilă.

ART. 39 Prioritatea utilizării forței de muncă proprie.

Pentru realizarea obiectivelor de producție, angajatorul va utiliza forța de muncă și dotarea tehnică existentă în unități și numai după epuizarea resurselor interne va recurge la terți.

ART. 40 Indemnizații acordate salariaților în cazul pensionării

- (1) Salariații care se pensionează, și au o vechime de până la 20 ani în unitate, primesc o indemnizație egală cu 1 (un) salariu mediu negociat (salariu de bază + sporuri permanente), calculat pe ultimele 6 luni de activitate înaintea pensionării.
- (2) Salariații care se pensionează, și au o vechime între 20-30 ani în unitate, primesc o indemnizație egală cu 2 (două) salarii medii negociate (salariu de bază + sporuri permanente), calculate pe ultimele 6 luni de activitate înaintea pensionării.
- (3) Salariații care se pensionează, și au o vechime de peste 30 de ani în unitate, primesc o indemnizație egală cu 3 (trei) salarii medii negociate (salariu de bază + sporuri permanente), calculate pe ultimele 6 luni de activitate înaintea pensionării.

CAP VIII. ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

ART. 41 Libertate de opinie. Imparțialitate

- (1) Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele libertatea de opinie.
- (2) Angajatorii se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizația sindicală și reprezentanții salariaților.

ART. 42 Prevederi privitoare la Reprezententul salariaților/sindicat



- (1) Președintele Consiliului de Administrație poate invita Reprezententului salariaților/ Reprezentanții organizației sindicale la ședințele Consiliului de administrație, în condițiile Legii dialogului social nr. 367/2022. Participarea acestora are statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot. Opiniile Reprezententului salariaților/ Reprezentanților sindicală vor fi consemnate în procesul-verbal al ședinței. Hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe asimilate acestuia privitoare la probleme de interes profesional, economic-financiar și social vor fi comunicate în scris Reprezententului salariaților/sindicatului.
- (2) Părțile convin ca angajatorul să comunice angajaților - prin diverse mijloace de comunicare stabilite de comun acord cu Reprezententului salariaților/sindicatului - situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea organizației.
- (3) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale Reprezententului salariaților/sindicatului, 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 individual de muncă pentru motive neimputabile lor.
- (4) Membrii aleși în biroul executiv de conducere a Reprezententului salariaților/sindicatului reprezentativ care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați pot fi degrevați de sarcinile de serviciu parțial, pentru a desfășura numai activitate sindicală în folosul unității și salariaților pe care îi reprezintă, la solicitarea președintelui de Reprezententului salariaților/sindicat și cu aprobarea angajatorului, fără afectarea drepturilor salariale, însă, numai pentru negocierea Contractului Colectiv de Muncă și a clauzelor acestuia, ori de către ori este necesar, precum și pentru participarea la ședințele membrilor Reprezententului salariaților/sindicatului.
- (5) Pentru fundamentarea acțiunilor angajatorul va pune la dispoziția Reprezententului salariaților/sindicatului ori va asigura accesul la informațiile și documentele necesare, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.
- (6) Unitatea va asigura în incinta lui, cu titlu gratuit, spațiul necesar pentru activitatea Reprezententului salariaților/sindicatului precum și accesul la echipamentul de birotică al unității.
- (7) În aplicarea prevederilor Legii 367/2022 privind dialogul social, la cererea organizațiilor sindicale, angajatorii vor reține și vor vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată.
- (8) Reținerea și deducerea fiscală a cotizației se face pe baza cererii organizației sindicale, la care se atașează lista membrilor de sindicat cu semnătura acestora de acceptare a reținerii. Lista va fi actualizată de către acesta ori de câte ori se impune.
- (9) Este interzisă concedierea salariaților pentru motive care privesc activitatea sindicală.
- (10) Schimbarea locului de muncă pe perioada mandatului al reprezentanților sindicali aleși, se poate face numai cu consimțământul acestuia.
- (11) Angajatorii recunosc dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale de a verifica la locul de muncă, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractele colective de muncă și regulamentele interne.
- (12) Angajatorii și Reprezententului salariaților/sindicatului se recunosc ca parteneri sociali permanenți.



(13) Angajatorii și Reprezententului salariaților/sindicatele își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă sau cu impact asupra acestora.

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

(15) Angajatorii se obligă ca în contractele de asociere cu parteneri străini, pentru activități pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care partea străină se obligă să respecte drepturile prevăzute de legislația muncii în vigoare, în Contractul colectiv de muncă la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă și de canalizare, precum și convențiile O.I.M. ratificate de România.

ART. 43 Rezolvarea pe cale amiabilă a conflictelor

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

(2) În acest scop, la nivelul unității se va constitui o Comisie de conciliere, formată din reprezentanți ai angajatorului și ai Reprezententului salariaților/sindicatului, ce va funcționa pe baza unui regulament propriu. În caz de nesoluționare, se va urma calea legală.

(3) În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, Reprezententului salariaților/sindicatele și conducerea unităților au obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul unității, și să asigure funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice cu foc continuu (activele societății, centralele termice ect.)

CAP. IX Protecția datelor cu caracter personal (GDPR)

ART.44

(1)Societatea prelucrează datele cu caracter personal ale salariatilor în urmatoarele scopuri prevazute de dispozitii legale si/sau necesare pentru respectarea dispozitiilor legale:

a) respectarea clauzelor contractului de munca, inclusiv descarcarea de obligatiile stabilite prin lege sau prin acorduri colective;

b) gestionarea, planificarea si organizarea muncii;

c) asigurarea egalitatii si diversitatii la locul de munca;

d) asigurarea sanatatii si securitatii la locul de munca;

e)evaluarea capacitatii de munca a salariatilor;

f) valorificarea drepturilor de asistenta sociala;

g) exercitarea drepturilor legate de ocuparea unui loc de munca;

h) organizarea incetarii raporturilor de munca.

ART.45

(1)Regulile privind protectia datelor cu caracter personal furnizate în alte scopuri decât cele mentionate, inclusiv în scop de marketing, sunt cele mentionate în documentele si operatiunile care conserva dovada consimtamantului salariatilor pentru prelucrare.

ART.46



(1) Salariatii care solicita acordarea facilitatilor care decurg din calitatea de salariat al societatii isi exprima consimtamantul pentru prelucrarea datelor lor personale în scopul acordarii facilitatilor respective în conditiile prevazute în acordul de acordare a facilitatilor.

ART.47

(1) Toti salariatii au obligatia de a se adresa superiorului ierarhic sau responsabilului cu protectia datelor cu caracter personal pentru a obtine informatii si clarificari in legatura cu protectia datelor cu caracter personal.

ART.48

(1) Toti salariatii au obligatia de a informa imediat si detaliat, în scris, superiorul ierarhic sau responsabilul cu protectia datelor cu caracter personal in legatura cu orice nelamurire, suspiciune sau observatie cu privire la protectia datelor cu caracter personal ale salariatilor si ale clientilor si/sau colaboratorilor companiei, în legatura cu orice divulgare a datelor cu caracter personal si in legatura cu orice incident de natura sa duca la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunostinta, în virtutea atributiilor de serviciu si în orice alta împrejurare, prin orice mijloace.

ART.49

(1) Daca pericolul cu privire la datele cu caracter personal este iminent, informarea se va face telefonic si in scris. Avand in vedere importanta speciala pe care societatea o acorda protectiei datelor cu caracter personal, incalcarea acestei obligatii de informare constituie o abatere disciplinara grava, care poate atrage cea mai aspra sanctiune disciplinara inca de la prima abatere de acest fel.

ART.50

(1) Salariatii care prelucreaza date cu caracter personal au obligatia sa nu întreprinda nimic de natura sa aduca atingere protectiei necesare a datelor cu caracter personal ale salariatilor si ale clientilor si/sau colaboratorilor companiei. Prelucrarea datelor cu caracter personal de care iau cunostinta cu ocazia indeplinirii atributiilor de serviciu in afara regulilor interne cu privire la utilizarea acestor date este interzisa.

ART.51

(1) Utilizarea datelor cu caracter personal se refera, dar nu exclusiv, la orice operatiune sau set de operatiuni efectuate asupra datelor cu caracter personal sau asupra seturilor de date cu caracter personal, cu sau fara utilizarea de mijloace automatizate, cum ar fi colectarea, inregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, divulgarea printransmitere, diseminarea sau punerea la dispozitie în orice alt mod, alinieria sau combinarea, restrictionarea, stergerea sau distrugerea.

ART.52

(1) Avand în vedere importanta speciala pe care societatea o acorda protectiei datelor cu caracter personal, încalcarea a obligatiei de respectare a regulilor privind protectia datelor constituie o abatere disciplinara grava, care poate atrage cea mai aspra sanctiune disciplinara înca de la prima abatere de acestfel.



CAP. X DISPOZIȚII FINALE

ART. 53

(1) Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt considerate minimale și constituie baza negocierii contractelor individuale de muncă.

(2) Contractele individuale de muncă încheiate anterior intrării în vigoare a prezentei, se vor pune de acord cu acesta.

ART. 54

(1) Drepturile prevăzute prin contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității.

ART. 55

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 subiecți de drept rezultați din aceste operațiuni juridice, potrivit legii.

ART. 56

(1) Prezentul Contract colectiv de muncă încheiat la nivelul Societății produce efecte de la data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă Harghita.

ART. 57

(1) Contractul colectiv de muncă unic la nivelul Societății a fost redactat în 3 (trei) exemplare, câte unul pentru fiecare parte, și unul care va fi depus la Inspectoratul Teritorial de Muncă Harghita pentru înregistrare.

Prezentul contract colectiv de muncă a fost încheiat la Miercurea – Ciuc , la data de 12.06.2024.

Angajator, societatea GOSCOM SA,

Ing. Biró Hajnalka

Ec. Szász Rodica-Maria

Cons. jr. Márthé Zoltán

REPREZENTANTUL SALARIAȚILOR GOSCOM SA,

Szabó Elemér

