

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVEL DE GRUP DE UNITĂȚI
- SECȚIUNEA TRANSPORTURI AUTO -
pe anii 2008 - 2010
încheiat conform art. 10 și art 11 din
Legea nr. 130/1996, republicată**

PĂRȚILE CONTRACTANTE

I. Reprezentanții patronilor la nivel de TRANSPORTURI AUTO în activitatea de Transporturi Auto și activități conexe, în conformitate cu prevederile art.42 din Legea 54/2003 de către:

1. Uniunea Națională a Transportatorilor Rutieri din România, conform Sentinței Civile nr.4/24.06.2004;

II. Reprezentanții salariaților din activitatea de TRANSPORTURI AUTO, în conformitate cu prevederile Art. 42 din Legea nr. 54/2003 de către:

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR ȘOFERILOR DIN ROMÂNIA conform Deciziei nr. 01/21.01.2008 și Sentința Civilă nr.7/06.08.2003

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Art. 1 - (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de grup de unități – Secțiunea Transporturi Auto și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) În sensul prezentului contract,

prin patron sau angajator se înțelege cel care angajează, respectiv persoana juridică sau fizică autorizată potrivit legii, care administrează/utilizează capital, indiferent de natura acestuia, și care este titular al raportului de muncă cu salariatul;

prin salariat se înțelege orice persoană angajată de patron prin contract individual de muncă, inclusiv persoanele aflate în perioada de probă, stagiarii și ucenicii;

prin conducător se înțelege administratorul – salariat al unității, inclusiv președintele consiliului de administrație (conducere) dacă este și salariat, directorii generali și directorii adjuncți, șefii compartimentelor de muncă – divizii, departamente, secții, ateliere, servicii, birouri – precum și asimilații lor stabiliți potrivit legii sau prin contractele colective de muncă ori, după caz, prin regulamentul intern. (conform art. 294 din Legea nr. 53/2003);

prin sindicate se înțeleg organizațiile sindicale care sunt persoane juridice independente, fără scop patrimonial, constituie în scopul apărării și promovării drepturilor colective și individuale, precum și a intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lor (conform art. 217, pct. (1) din legea nr. 53/2003);

prin reprezentanții salariaților se înțeleg 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 (art. 224 din Legea nr. 53/2003);

prin unitate desemnează regiile autonome, companiile naționale, societățile comerciale, alte organizații cu scop lucrativ, instituțiile publice, asociațiile de orice fel și organele de stat.

Art. 2 - (1) Prezentul contract colectiv de muncă unic la nivel de grup de unități - secțiunea transporturi auto cuprinde drepturile și obligațiile patronilor și ale salariaților cu privire la condițiile generale de muncă.

(2) Prin încheierea Contractului Colectiv de Muncă la celelalte niveluri, drepturile și obligațiile părților cu privire la condițiile specifice de muncă, vor fi negociate de către acestea cu respectarea prevederilor minime stabilite prin orice act normativ, care vizează activitatea specifică din ramură, emis de instituția abilitată a statului, precum și cu respectarea reglementărilor internaționale ratificate de România.

Art. 3 - (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități - secțiunea transporturi auto produc efecte pentru toți salariații încadrați în unitățile de transporturi auto și activități conexe din țară, indiferent de structura capitalului acestora.

(2) Contracte colective de muncă se pot încheia și pentru salariații instituțiilor bugetare. Prin aceste contracte nu se pot negocia clauze prevăzute în mod expres prin lege.

(3) În cazul în care părțile au încheiat contract colectiv de muncă la nivel de unitate înaintea semnării, înregistrării și publicării prezentului contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități - secțiunea transporturi auto, cele de la nivelurile inferioare acestuia se vor adapta la prevederile sale, acolo unde prevederile minimale din prezentul contract nu au fost atinse sau ale cărui clauze nu se regăsesc incluse.

(4) a) În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate și/sau grup de unități, bazate pe negocieri colective și pe baza prezentului contract colectiv, părțile contractante vor conveni, printr-o clauză expresă, plata unei contribuții de către salariați, alții decât membrii de sindicat, a cărei valoare să nu fie mai mică de 0,5% din venitul brut realizat, dar nici să depășească cuantumul cotizației sindicale;

b) Această contribuție va fi considerată ca obligație a salariatului, înscrisă în Contractul Individual de Muncă, numai pe baza semnării de către salariat a unei declarații conform celei prevăzute în anexa nr. 1. la prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art. 4 - (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de grup de unități – secțiunea transporturi auto se aplică cu începere de la 1 ianuarie 2008 până la 31 decembrie 2010 inclusiv, urmând ca annual capitolul salarizare să fie renegociat prin încheierea unui act adițional..

(2) Dacă niciuna din părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu cu mai mult de 12 luni, respectiv încă un an calendaristic.

(3) Conform principiului că drepturile recunoscute și acordate prin negocieri colective anterioare constituie „legea părților” și sunt „drepturi minime câștigate”, negocierea unui nou contract colectiv de muncă se va face având ca bază clauzele contractului aplicabil.

Art. 5 - (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse de către reprezentantul patronilor la F.N.S.S.R., iar cele ale F.N.S.S.R. – ului la organizația patronală semnată.

(4) Fac parte din prezentul contract colectiv de muncă și acordurile încheiate între părțile semnatare ale acestuia, pe toată perioada de valabilitate, cu începere din data înregistrării lor la organul abilitat, ori la o dată ulterioară stabilită de către părți.

(5) Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților.

(6) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică în scris organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau la o altă dată ulterioară, potrivit convenției părților.

(7) În cazul în care părțile își încalcă obligațiile lor prevăzute în prezentul contract, neexercitarea de către partea care suferă vreun prejudiciu a dreptului de a cere legal executarea întocmai sau, după caz, prin echivalent bănesc a obligațiilor respective, nu înseamnă ca ea a renunțat la acest drept al său.

Art. 6 (1) - Suspendarea și încetarea contractului au loc potrivit legii.

(2) Dacă organizația sindicală semnată a CCM pe perioada sa de valabilitate își pierde calitatea de reprezentant legal al salariaților acoperiți de clauzele acestuia atunci contractul va fi automat considerat ca expirat și reziliat.

Art.7 - (1) Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului contract, părțile convin să se constituie o comisie paritară la nivel de grup de unități – secțiunea transporturi auto.

(2) Competența, componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare la nivel de grup de unități – secțiunea transporturi auto sunt stabilite prin regulamentul-cadru din anexa nr.2 din prezentul contract.

(3) Din cadrul comisiei paritare constituite la nivel de unitate nu pot face parte persoane care au încălcat anterior, au interpretat și aplicat unilateral ori au facilitat încălcarea unor clauze din CCM al acestuia.

(4) Lipsa unui răspuns scris la adresa înaintată de către una dintre părți celeilalte, nerespectarea termenului de răspuns și/sau neprezentarea la ședința comisiei paritare, dă dreptul părții interesate de a considera conflictul declanșat și de a acționa în consecință.

Art. 8 (1)– Cu privire la drepturile salariaților, părțile sunt de acord să respecte și să aplice prevederile și principiile înscrise în contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități – secțiunea transporturi auto.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul CCM, intervin reglementări legale mai favorabile acestea completează prezentul contract.

(3) Părțile se obligă ca în perioada de aplicare a prezentului contract să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din CCM oricare ar fi la nivelul la care acestea au fost încheiate.

(4) Părțile convin intervențiile necesare pentru respectarea art.27, alin. (2) din Legea 54/2003 și respectiv, pentru consultarea organizațiilor sindicale și patronale semnatare, în toate cazurile în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

Art. 9 - (1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract pentru personalul unităților din transporturi finanțate de la bugetul de stat sau de la bugetele locale, sindicatele, ministerele și organele locale vor purta negocieri cu autorități din subordinea Guvernului pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de personal și pentru constituirea surselor, înainte de adoptarea bugetului de stat, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

(2) Părțile contractante vor purta negocieri în vederea includerii drepturilor respective în actele normative prin care se reglementează astfel de drepturi, cu încadrarea în prevederile bugetare aprobate sau cu identificarea altor resurse pentru acoperirea cheltuielilor suplimentare.

(3) Pe baza fondurilor aprobate în condițiile prevăzute la alin. 1, părțile vor negocia utilizarea acestora pentru stabilirea salariilor și celorlalte drepturi de personal la unitățile din transporturi finanțate de la bugetul de stat sau de la bugetele locale.

CAPITOLUL II

Timpul de muncă

Art. 10. - În sensul prezentului contract colectiv de muncă,

(1) - prin timpul de muncă se înțelege orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și ale legislației în vigoare.

(2) - prin perioadă de repaus se înțelege orice perioadă care nu este timp de muncă;

(3) - prin repaus zilnic se înțelege ca orice angajat să beneficieze, în decursul fiecărei perioade de 24 ore, de o perioadă de repaus de cel puțin 12 ore consecutive;

(4) a) prin repaus săptămânal se înțelege obligația ca orice angajat să beneficieze, în cursul fiecărei perioade de 7 zile, de o perioadă de repaus neîntreruptă de minimum 36 ore căreia i se adaugă cele 12 ore de repaus zilnic prevăzute la pct. 3 al prezentului articol;

b) În situații de excepție, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ, după perioada de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

(5) a) prin muncă în schimburi se înțelege orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul pe altul la aceleași post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul său individual de muncă..

b) prin salariat în schimburi se înțelege orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi.

Art. 11 - (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână. Pentru conducătorii auto, angajatorii vor asigura condiții necesare respectării prevederilor OG 37/2007, privind stabilirea perioadelor de conducere și odihnă, modificată și completată ulterior.

(2) Prin negocieri la nivel de unitate, pentru a pune de acord programul cu cerințele producției, se poate stabili un program săptămânal de 36 până la 44 de ore, cu condiția ca media lunară să fie de 40 de ore pe săptămână, iar programul stabilit să fie anunțat cu o săptămână înainte.

(3) În cazurile în care durata normală a timpului de muncă se stabilește potrivit prevederilor alin. 2, durata timpului de muncă zilnic nu poate depăși 10 ore.

(4) La locurile de muncă unde datorită specificului activității nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură, tură continuă, turnus, program fracționat; locurile de muncă la care se aplică aceste forme specifice de organizare, precum și modalitățile concrete de organizare și de evidență a muncii prestate se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivel de unități.

(5) În sectoarele de muncă unde regimul de lucru este influențat de sezoane, durata timpului de lucru se stabilește prin negocieri cu sindicatele, cu condiția ca media săptămânală să fie de 40 de ore, iar durata programului zilnic să nu depășească 12 ore.

(6) Durata medie a muncii pentru fiecare perioadă de 7 zile și pentru fiecare lucrător să nu depășească 48 de ore, inclusiv orele suplimentare (art.111 Codul muncii).

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

Art. 12 - (1) Pentru unele activități, altele decât activitatea de bază, pentru unele locuri de muncă și categorii de personal, prevăzute în contractele colective de muncă de la unități, se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzătoare 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) 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. 13 - (1) Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite sau speciale beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi, în condițiile prevăzute de lege, și nu pot efectua ore suplimentare.

(2) În unitățile cu activitate permanentă, în care reducerea timpului de lucru sub 8 ore pe zi afectează desfășurarea continuă a activității, se vor stabili prin contracte colective de muncă la nivel de unitate, programe de lucru astfel încât media anuală a timpului de lucru să se încadreze în limita prevăzută de lege.

Art. 14 - (1) Orele de începere și terminare a programului vor fi stabilite prin regulamentul intern negociat de către părți și anexat contractului la nivel de unitate.

(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 modalități de aplicare a acestora.

(3) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art. 15 - (1) Orele prestate, la solicitarea patronului, peste programul normal de lucru stabilit în unitate sunt ore suplimentare.

(2) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori pentru alte cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta munca suplimentară cerută de cel care angajează.

Art. 16 - Munca suplimentară se compensează în conformitate cu prevederile art. 119 și 120 din Codul Muncii, sporul stabilit pentru aceasta, în condițiile art.120, alin.(2) din aceeași lege, fiind de 100%.

Art. 17 - (1) Munca prestată în intervalul dintre orele 22 și 6, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, este lucru în timpul nopții.

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

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

(4) La unitățile unde procesul muncii este neîntrerupt sau condițiile specifice ale muncii o impun, programul de lucru din timpul nopții poate fi egal cu cel al zilei. Munca prestată în timpul nopții în cadrul unui asemenea program se plătește sub formă de spor, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin jumătate din programul de lucru; de acest spor beneficiază și salariații care lucrează în condiții deosebite sau speciale, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore/zi.

(5) Salariații care efectuează munca de noapte beneficiază:

- fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă pentru zilele în care efectuează cel puțin trei ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;
- fie un spor la salariu de minimum 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.

(6) Perioadele de concediu anual plătit și perioadele de concediu de boală nu sunt luate în considerare la calcularea celor prevăzute la art. 11, alin. (6) din prezentul contract colectiv.

Art.18 - (1) Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de până la 6 ani pot lucra cu 1/2 normă, dacă nu beneficiază de creșă sau cămin, fără să li se afecteze drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care au fost încadrate în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă.

(3) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

(4) Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(5) Salariata în cauză este obligată să prezinte adeverința medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

(6) Procedura de aplicare a prevederilor alineatelor (5) și (6) din prezentul articol se stabilește prin comisia paritară constituită la nivel de unitate.

(7) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, lăuzele, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

(8) La solicitarea Comitetului de sănătate și securitate în muncă, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

(9) Alte drepturi specifice sau alte cuantumuri ale drepturilor reglementate de legislația muncii pot fi stabilite prin contracte colective de muncă la nivel de unitate.

Art.19 - În durata normală a timpului de lucru nu intră timpii consumați cu echiparea-dezechiparea la începutul și sfârșitul programului.

CAPITOLUL III

Condițiile de muncă și protecția muncii

Art. 20 - (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) În vederea realizării obiectivului prevăzut la alineatul precedent, părțile contractante vor asigura aplicarea măsurilor prevăzute de Legea nr. 319/14.07.2006 a securității și sănătății în muncă precum și a Normelor metodologice de aplicare a acesteia, publicate prin H.G. 1425/11.10.2006.

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

a) măsurile preconizate să vizeze, mai întâi, ameliorarea reală a condițiilor de muncă și numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat să se procedeze la compensări bănești sau de altă natură;

b) măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă vor fi stabilite împreună cu reprezentanții sindicali, încheindu-se anexe speciale la contractele colective de muncă.

Art.21 - (1) Organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă, cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt de competența exclusivă a celor care angajează.

(2) a) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați – muncitori, tehnicieni, ingineri, economiști, cadre de altă specialitate și lucrători din activitatea administrativă – atât pentru cei salariați în acord, cât și pentru cei salariați în regie. Normele de muncă se exprimă, în funcție de caracteristicile procesului de producție sau alte activități ce se normează sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sfere de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare fiecărei munci.

b) Normele de muncă se elaborează de către angajator, cu acordul sindicatelor semnate și în condițiile prevăzute prin art.129, pct. (1) din Legea nr.53/2003 Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Normele de muncă aprobate în condițiile alineatului precedent constituie anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și se fac cunoscute salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

Art. 22 - (1) Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de salariați, potrivit specificului activității fiecăruia, și se bazează pe tehnicile normării muncii; aceasta se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul dotării tehnice a muncii.

(2) În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de patron, cât și de sindicate. În caz de divergență în ceea ce privește calitatea normelor de muncă se va recurge la o expertiză tehnică stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți. În situația în care părțile nu convin de comun acord asupra unui expert, acesta va fi stabilit prin tragere la sorți.

(3) Normele de muncă vor fi astfel stabilite încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului muscular sau intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților.

(4) Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază negociat.

(5) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de patroni, pentru prima solicitare a sindicatelor.

(6) Fișa postului sau după caz, sarcinile de serviciu, vor fi anexate la contractul individual de muncă, acestea fiind stabilite în limitele felului și locului muncii pentru care fiecare salariat s-a obligat la încheierea contractului său.

Art. 23 - (1) Patronul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

(2) Refuzul de muncă al unui salariat, justificat de neasigurarea de către angajator, conform Legii nr.319/14.07.2006 a Securității și sănătății în muncă precum și Normelor metodologice de aplicare a acestora, stabilite prin H.G. 1425/11.10.2006, a cerințelor minime legale pentru desfășurarea activității în condiții de siguranță, fără pericolul producerii de accidente generatoare de pierderi materiale sau umane ori care ar periclita securitatea sau sănătatea angajaților, nu dă dreptul angajatorului să aplice celui în cauză sancțiuni disciplinare sau materiale, refuzul nefiind considerat ca o încălcare a obligațiilor de serviciu.

Art. 24 - (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale, locuri de muncă cu condiții deosebite și locuri de muncă cu condiții speciale, stabilite potrivit reglementărilor legale.

(2) Locurile de muncă cu condiții deosebite și speciale sunt cele grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, stabilite prin contracte colective de muncă la nivel de unități și instituții, după caz.

Art. 25 - (1) Pentru prestarea activității în locurile de muncă prevăzute la art. 24, alin. 2, salariații au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru cu minimum o oră, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, prevăzute de contractele colective de muncă la nivel de unități și instituții.

(2) Categoriile de salariați prevăzute la art. 24, alin. 2, vor fi supuse obligatoriu unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii, în condițiile și la termenele ce se vor stabili prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și instituție.

(3) În cazul în care una sau mai multe din condițiile deosebite se regăsesc pentru toți salariații unei unități sau secții, unui atelier sau unui loc de muncă, se vor stabili, în locul sporurilor respective, salarii de bază corespunzător mai mari.

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

Art. 26 - (1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, salariații vor beneficia pentru refacerea capacității de muncă, încă minimum două luni, de unul din următoarele drepturi:

- spor pentru condiții grele de muncă;
- spor pentru nocivitate;
- alimentație de întărire a rezistenței organismului.

(2) De drepturile prevăzute la alin. 1 beneficiază și salariații care au lucrat cel puțin șase luni în condițiile alin. 1 și își schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeași natură la noul loc de muncă sunt mai mici.

Art. 27 - În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclassificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări, începând cu data schimbării condițiilor de muncă, indiferent de momentul efectuării reclassificării de către organele competente.

Art. 28 - (1) Părțile sunt de acord că nicio măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Patronul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de protecție a muncii. Prin contractele colective de muncă la nivel de unități se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile și răspunderile, precum și controalele proprii, în conformitate cu reglementările elaborate de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse și cu normele proprii. Timpul afectat acestor activități, inclusiv orele de instruire, se include în timpul de muncă și este plătit corespunzător.

(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 de protecție a muncii 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 protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alineatul precedent.

Art. 29 - (1) Contravaloarea echipamentului de protecție se suportă integral de către patron.

(2) Contravaloarea echipamentului de lucru se suportă potrivit prevederilor legale și celor din contractele colective de muncă la nivel de unitate.

(3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, patronul cere o anumită vestimentație specială, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către patron.

(4) Curățirea, neutralizarea și întreținerea periodică a echipamentului individual de protecție și de lucru vor fi efectuate sau suportate financiar de către cel care angajează.

(5) a) Categoriile de materiale igienico-sanitare, modelul, cantitatea și calitatea echipamentului de protecție și de lucru, felul alimentației de protecție, periodicitatea acordării acestora și locurile de muncă pentru care se impune acordarea vor fi stabilite prin normativ, anexat la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

b) Normativul va fi întocmit de către Comitetul de securitate și sănătate în muncă și înaintat părților semnatare, spre aprobare, în termen de maximum 60 de zile de la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, conform cu cele stipulate prin H.G. 1048/2006, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă, prin Ordinul nr.225/21 iulie 1995 al M.M.F.E.S. privind aprobarea normativului-cadru de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție combinat cu art.13, lit.b), r) și s), art.14 și art.15 din Legea nr.319/14.07.2006 a Securității și sănătății în muncă.

c) În cazul în care angajatorul nu va asigura echipamentul de protecție, de lucru și materialele igienico-sanitare cuvenite salariaților, la termenul, cantitatea și calitatea stabilite prin normativ, persoana în cauză are dreptul să refuze efectuarea sarcinilor de serviciu fără ca pentru acest lucru să poată fi sancționată.

Art. 30 - (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, patronul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

a) asigurarea condițiilor de mediu;

b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă;

c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete, în sensul prevederilor alin. 1, se stabilesc în contractele colective de muncă din unități și instituții.

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

(4) Un salariat care, în caz de pericol iminent și care nu poate fi evitat, se îndepărtează de locul său de muncă sau de zona periculoasă, nu va fi considerat că a părăsit locul de muncă, neputând suferi niciun prejudiciu, fiind protejat în acest sens împotriva tuturor consecințelor vătămătoare asupra drepturilor ce decurg din calitatea de angajat al societății.

(5) Măsurile privind securitatea, igiena și sănătatea în muncă nu trebuie, în niciun caz, să antreneze obligații (sarcini) financiare pentru salariați (Directiva Consiliului Comunității Economice Europene nr. 89/391/CEE/12 iunie 1989, privind promovarea ameliorării securității și sănătății lucrătorilor în muncă).

(6) Conform Art.70 din H.G. 1425/11.10.2006 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr.319/2006, angajatorul trebuie să supună analizei Comitetului de securitate și sănătate în muncă documentația referitoare la caracteristicile echipamentelor de muncă, ale echipamentelor de protecție colectivă și individuală, în vederea selecționării echipamentelor optime.

Art. 31 - (1) Angajatorul va solicita Inspectoratului Teritorial de Muncă stabilirea parametrilor de microclimat la fiecare loc de muncă, iar rezultatele finale vor fi cuprinse într-o anexă specială la Contractul colectiv de muncă la nivelul unității.

(2) Urmărirea îndeplinirii acestor prevederi se va face anual de către instituțiile specializate, conform legii, costurile fiind suportate de către patron.

(3) Prezentul articol se completează, după caz, cu prevederile Ordonanței de Urgență nr. 99/29. 06. 2000 și a Hotărârii de Guvern nr. 580/06. 07. 2000, măsurile concrete fiind stabilite de către părți în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 32 - (1) Patronul va organiza la angajare și, ulterior, conform prevederilor legale, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionale de examinare vor fi suportate conform legii. Condițiile concrete urmează să fie stabilite la nivel de unitate.

(2) În cazul în care dispoziții legale speciale sau ale contractului colectiv de muncă prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite sau speciale de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

(3) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor alin. 1. Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

(4) Examinarea medicală a salariaților la angajare și ulterior, conform prevederilor legale, se face de către unitățile sanitare de specialitate, acreditate de patronat și Ministerul Sănătății.

(5) În temeiul HG nr.1028/09.08.2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare, angajații vizați de această hotărâre vor beneficia, cel puțin de următoarele facilități:

a) după fiecare 50 de minute de activitate neîntreruptă în utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare se vor acorda 10 minute de pauză necesare reducerii suprasolicității (art.8 din HG nr.1028/2006);

b) dacă rezultatul examenului oftalmologic arată că este necesară folosirea unor dispozitive de corecție speciale, care să corespundă activității respective, angajatorul va suporta contravaloarea ochelarilor recomandați de medicul autorizat (art.15 din HG nr.1028/2006).

Art. 33 - La cererea uneia dintre părți, medicii de medicina muncii și inspectorii de protecția muncii vor fi consultați la modificarea duratei timpului de lucru și la acordarea de concedii suplimentare.

Art. 34 - (1) 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.

(2) Alte drepturi specifice sau alte cuantumuri ale drepturilor reglementate de legislația muncii pot fi stabilite prin contractele colective de muncă la nivel de unitate.

(3) Salariatele gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte.

Art. 35 - Patronul nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 36 - În cazul recomandărilor medicale, patronul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, în conformitate cu legislația în vigoare.

Art. 37 - (1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, în fiecare unitate cu cel puțin 50 de salariați, se va constitui un Comitet de securitate și sănătate în muncă (C.S.S.M.), conform cu capitolul II din Codul Muncii, având atribuțiile prevăzute de art. 34 din Normele generale de protecție a muncii, precum și cu cele stipulate prin Ordinul nr. 187/15. 04. 1998 al M.M.F.E.S.

(2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va fi constituit paritar, cel puțin din patru persoane, conform grilei prevăzute de art. 33 din Normele generale de protecție a muncii.

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

(4) Activitatea Comitetului de securitate și sănătate în muncă se va desfășura în baza propriului regulament, hotărârile acestuia fiind obligatorii pentru părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă aplicabil, ele constituind parte integrantă a sa.

(5) În situația în care nu se impune constituire comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice acestora vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecția muncii numit de angajator.

CAPITOLUL IV

Salarizarea și alte drepturi bănești

Art. 38 - (1) În sensul prezentului contract colectiv, termenul de salariu reprezintă retribuirea muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

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

(3) Reținerile din salariu nu vor fi autorizate decât în condițiile și limitele prevăzute de lege.

(4) Salariile se plătesc înaintea oricărei alte obligații bănești ale angajatorilor.

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

(6) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.(art.158, alin.2 din Legea.53/2003-Codul Muncii)

Art.39 – (1) 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, astfel:

(I) În ceea ce privește conținutul muncii,

a) la fundamentarea normelor de muncă pentru salariați se va avea în vedere numărul de ore de muncă, stabilit prin lege și contractele colective de muncă aplicabile;

b) se va urmări ca nivelul de competență, aptitudinile și abilitățile salariaților să corespundă cerințelor locului de muncă;

c) condițiile locului de muncă trebuie să fie adaptate ergonomic, salariaților;

d) salariații vor fi informați și consultați și vor avea la dispoziție toate informațiile necesare care să le permită să înțeleagă care sunt responsabilitățile lor, conform fișei postului.

(II) În ceea ce privește controlul asupra muncii efectuate,

a) angajatorul va încuraja salariatul să-și utilizeze capacitățile și inițiativele la locul de muncă;

b) împreună cu sindicatele, angajatorul va stabili un sistem de stimulente pentru ca salariații să fie motivați în îndeplinirea cât mai bună a sarcinilor de serviciu.

(III) În ceea ce privește gestionarea activității la locul de muncă, prin contractele colective de muncă aplicabile se vor stabili intervalele de timp și modalitățile practice de informare a salariaților privind modificările apărute sau în curs de apariție, legate de condițiile de muncă.

(IV) În ceea ce privește relațiile de muncă, prin grija Comitetului de sănătate și securitate în muncă și a Comisiei paritare, se vor analiza informațiile legate de rele practici la locurile de muncă și se vor dispune măsuri corective.

Art. 40 - (1) Formele de organizare a muncii și de salarizare ce se pot aplica sunt următoarele:

- a) în regie sau după timp;
- b) în acord;
- c) pe bază de tarife sau cote procentuale din veniturile realizate;
- d) alte forme specifice unității.

(2) Organizarea muncii și salarizarea în acord pot avea loc într-una din următoarele forme:

- a) acord direct;
- b) acord progresiv;
- c) acord indirect.

(3) Acordul direct, progresiv sau indirect se poate aplica individual sau colectiv.

(4) Formele de organizare a muncii și de salarizare ce urmează să se aplice fiecărei activități specifice se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, după caz, instituție.

Art. 41 Salariul de bază minim brut la nivel de grup de unități secțiunea transporturi auto, valabil din data de 1 ianuarie 2008 și negociat pentru un program complet de lucru de 170 ore medie/lună, este conform anexei 3 - **Salariile minime de bază sunt cuprinse în Anexa nr.3.**

Art. 42 (1) Sporurile minime se acordă în condițiile prezentului contract la salariul de bază minim brut al salariaților, prevăzute la Anexa nr.4.

(2) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unități pot fi negociate și alte categorii de sporuri (spor de izolare, spor pentru folosirea unei limbi străine – dacă aceasta nu este cuprinsă în obligațiile postului – , spor de fidelitate etc.).

(3) Sporurile prevăzute mai sus se acordă numai la locurile de muncă unde acestea nu sunt cuprinse în salariul de bază brut al salariatului.

(4) Părțile contractante sunt de acord să acționeze pentru ca unele din aceste sporuri să poată fi incluse în salariul de bază negociat al salariatului, care reprezintă retribuiția pentru munca prestată și condițiile de la locul de muncă.

(5) Prin prezentul Contract Colectiv de Muncă sunt considerate ca fiind sporuri permanente următoarele:

- a) – Sporul de vechime;
- b) – Sporul pentru condiții grele de muncă;
- c) – Sporul pentru condiții periculoase;
- d) – Sporul pentru condiții nocive;

Art. 43 - (1) adaosurile la salariul de bază brut negociat al salariatului, sunt:

- a) adaosul de acord;
- b) premiile acordate din fondul de premiere, calculate într-o proporție de minimum 3,0% din fondul de salarii realizat lunar și/sau cumulată pe o perioadă de maxim 6 luni;

c) alte adaosuri, convenite la nivelul unităților și instituțiilor.

Modalitatea concretă, procentele în care se acordă și categoriile de salariați care beneficiază de aceste prime se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(2) Alte venituri sunt:

a) al 13-lea salariu, egal cu salariul de bază brut al angajatului avut în luna decembrie a anului precedent și va fi acordat în primul semestru al anului următor;

b) tichetele de masă acordate în cuantumul aprobat prin Legea nr.142/09.07.1998 și în condițiile art.7, alin. (1) din aceasta, angajatorul stabilind de comun acord cu sindicatul legal constituit și reprezentativ unitatea emitentă a tichetelor de masă cu care va contracta prestarea serviciilor corespunzătoare.

c) tichetele cadou și tichetele de creșă acordate în baza Legii nr.193/17.05.2006 și în condițiile stabilite de către părțile semnatare ale prezentului contract, prin Comisia paritară.

(3) La nivel de unitate, condițiile de diferențiere, diminuare sau anulare a participării salariaților la fondul de premiere lunar și anual, la salariu de merit precum și la al 13-lea salariu, se stabilesc, în funcție de posibilități, printr-un regulament aprobat în acest sens de către Comisia paritară din unitatea respectivă.

Art. 44 - (1) Patronul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin din activitatea de bază, în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(2) În situația în care patronul nu va asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, el este obligat să plătească salariul de bază minim brut al fiecărui salariat pentru toată perioada de timp cât activitatea de bază a acestuia a fost întreruptă.

(3) În cazuri excepționale, când din motive tehnice sau din alte motive neimputabile salariaților activitatea unității a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de bază minim brut individual avut și sporul de vechime al acestuia, cu condiția ca încetarea activității să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității. Prin negocieri, în cadrul Comisiei paritare constituite la nivel de unitate, se vor stabili cazurile excepționale precum și modul concret de realizare a prevederii de a rămâne la dispoziția unității, prezenți în incinta unității în așteptarea reluării activității sau de a rămâne la domiciliu, de unde să poată fi convocați de unitate.

(4) În cazurile prevăzute la alin. (3), materializate printr-un acord semnat de către părți și înregistrat la organul de muncă abilitat, funcție de specificul activității profesionale, salariații vor beneficia și de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situații.

Art.45 - În cazul în care din motive obiective este necesară reducerea sau întreruperea temporară a activității, cu obligativitatea reluării ei, unitatea, cu acordul sindicatelor semnatare ale contractului colectiv de muncă, poate acorda concediu fără plată pentru maximum 30 zile pe an.

Art. 46 - (1) Plata salariilor se va face cu regularitate, la intervalele stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(2) Cel care angajează, de comun acord cu sindicatele semnatare ale contractului colectiv de muncă, va lua toate măsurile considerate eficiente în vederea informării salariaților într-un mod corespunzător și ușor de înțeles cu privire la:

a) modalitatea de salarizare care li se aplică cu prilejul oricăror schimbări ale condițiilor de încadrare sau al unor alte modificări impuse de acte normative ori negocieri colective;

b) plata salariului și a elementelor componente ale acestuia pentru perioada de plată luată în calcul (defalcarea drepturilor și obligațiilor bănești personale).

Art. 47 - Salariații unităților trimiși în delegație în țară și străinătate vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport și a costului cazării, potrivit condițiilor stabilite prin contractele colective de muncă la nivel de unitate;

b) diurnă de deplasare, al cărei cuantum se stabilește prin negociere la nivel de unitate; nivelul minim al diurnei este de cel stabilit prin acte normative ce se aplică în instituțiile publice.

c) diurna de deplasare în străinătate pentru conducătorii auto este de 10 Euro /100 km, inclusiv pentru transporturile speciale și de 10 Euro /zi la mai mult de 72 ore de staționare.

Art. 48 - Salariații unităților trimiși în delegare beneficiază de drepturile de delegare prevăzute în Legea 53/2003 și de alte prevederi legale în vigoare.

Art. 49 - Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

Art. 50 - În caz de faliment sau lichidare judiciară, salariații au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, urmând să fie plătite integral, înainte de a-și revendica cota-parte ceilalți creditori.

Art. 51 - Patronii vor ține o evidență în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă și drepturile de care salariații au beneficiat și le vor elibera dovezi despre acestea.

Art. 52 - Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă primesc o indemnizație egală cu cel puțin două salarii brute avute în luna pensionării.

Art. 53 - În afară de ajutoarele prevăzute de lege la care au dreptul, salariații vor beneficia și de următoarele ajutoare:

a) în cazul decesului salariatului ajutorul acordat familiei acestuia va fi de cel puțin 3 salarii medii brute lunare 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 8 salarii medii brute lunare pe unitate, diferența de 4 salarii se va plăti după stabilirea, în condițiile legii, a cauzei decesului;

c) cel puțin un salariu mediu brut lunar pe unitate, plătit de unitate salariatului, pentru nașterea fiecărui copil;

d) cel puțin 2 salarii medii brute lunare pe unitate plătite de unitate la decesul soțului sau soției, ori la decesul unei rude de gradul I aflate în întreținerea salariatului;

e) Salariul mediu brut reprezintă suma rezultată din împărțirea fondului total de salarii brute pe lună, prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli al unității, la numărul de salariați existenți la data consumării evenimentului.

CAPITOLUL V

Concedii și zile libere

Art. 54 - (1) Repausul săptămânal este de două zile consecutive, de regulă, sâmbăta și duminica.

(2) În cazul în care activitatea de la locul de muncă, în zilele de sâmbătă și duminică, nu poate fi întreruptă, prin contractul colectiv de muncă aplicabil se vor stabili condițiile în care zilele de repaus săptămânal să fie acordate și în alte zile ale săptămânii ori cumulat pe o perioadă mai mare, în conformitate cu prevederile art.132 din Codul Muncii, modificat și completat.

Art. 55 - Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;
- 8 Martie;
- a doua zi de Paște;
- 1 Mai;
- 5 Mai;
- 1 Decembrie;
- 25 și 26 decembrie;

- Sărbătoarea personală – ziua de naștere sau onomastică, acordată salariaților care au cel puțin un an vechime în cadrul societății și nu au înregistrat nicio nemotivată sau sancțiune, indiferent de natura ei, în cursul anului de referință, la solicitarea salariatului.

Art. 56 - (1) Dacă zilele de sărbători legale sau religioase se suprapun cu zilele lucrătoare acestea nu vor fi reținute din calculul salariilor.

(2) Prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de unități pot fi stabilite și alte zile nelucrătoare specifice activității.

Art. 57 Repausul pentru luarea mesei nu poate fi mai mic de 30 minute.

Art. 58 - (1) În fiecare an calendaristic, salariații au dreptul la un concediu de odihnă plătit, de minimum 23 de zile lucrătoare, după cum urmează:

- până la 5 ani – 23 zile lucrătoare;
- între 5 și 10 ani – 25 zile lucrătoare;
- între 10 și 15 ani – 26 zile lucrătoare;
- peste 15 ani – 29 zile lucrătoare.

În situații de condiții grele și deosebite de muncă, salariații vor beneficia de un plus de zile lucrătoare la concediul de odihnă, conform prevederilor Anexei nr.5.

Zilele de concediu neefectuate în timpul anului calendaristic se pot replanifica și efectua până cel târziu 31 martie anul următor.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. 1:

a) salariații care au vârsta sub 18 ani, aceștia având dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu plătit de cel puțin 24 de zile lucrătoare;

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

Art. 59 - (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 un concediu de odihnă suplimentar de minimum 4 zile pe an, iar pentru condiții speciale de minimum 6 zile pe an.

Art. 60 - Prin contractele colective de muncă la celelalte niveluri se vor stabili criteriile pe baza cărora salariații să beneficieze de un număr de zile de concediu de odihnă anual și de concediu de odihnă suplimentar mai mare conform anexei 5..

(1) Pe perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu stabilită în condițiile prevăzute la pct.54 din OUG nr.65/29.06.2005 pentru modificarea și completarea Legii nr.53/24.02.2003 Codul Muncii, respectiv art.145 din aceasta.

(2) Prin contracte colective de muncă de la celelalte niveluri se poate stabili ca, pe lângă indemnizația de concediu, să se plătească în plus și o primă de vacanță de minimum 50% din indemnizația de concediu.

(3) Indemnizația de concediu și prima de vacanță se plătesc chenzinal sau în avans înainte de plecarea în concediu, la solicitarea salariatului.

(4) Efectuarea concediului de odihnă este obligatorie atât pentru salariați cât și pentru administrație, în cursul anului calendaristic respectiv.

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

Art. 61 Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea salariatului. Una din fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 12 zile lucrătoare; cealaltă parte va trebui acordată și efectată până la sfârșitul anului în curs.

Art. 62 - (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru următoarele evenimente:

a) căsătoria salariatului – 5 zile;

b) căsătoria unui copil – 2 zile;

c) nașterea unui copil – 5 zile + 10 zile, dacă a urmat un curs de puericultură;

d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor:

– 3 zile în localitate;

- 5 zile în afara localității;

e) decesul bunicilor, fraților, surorilor:

– 3 zi în localitate;

- 5 zile în afara localității;

f) la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate – 5 zile.

(2) Salariații au dreptul la 30 de zile concediu fără plată, acordat o singură dată, pentru pregătirea și susținerea lucrării de diplomă în învățământul superior, seral și fără frecvență.

(3) Situațiile care nu se regăsesc în prezentul contract vor fi soluționate în cadrul Comisiei paritare constituite la nivelul unității, conform înțelegerii dintre cele două părți, prin adoptarea unei hotărâri în acest sens.

Art. 63 - (1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani, salariaata mamă poate beneficia de încă un an concediu fără plată.

(2) În perioada în care salariaata 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. 64 - (1) La nivelul unității, din fondul pentru acțiuni sociale constituit conform prevederilor legale, pot fi suportate cheltuielile cu costul biletelor de tratament și odihnă recuperatorie în stațiunile balneo-climaterice, în care este inclus și transportul.

(2) În limita acestor fonduri, unitatea va suporta cota-parte din costul biletelor de odihnă pentru salariați și membrii lor de familie, care vor fi repartizate prin sindicat, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

(3) În cazul bolilor legate de profesie sau de locul de muncă, angajatorul va suporta integral costul tratamentelor și recuperării, indiferent de valoarea fondului de la alin.1, conform prevederilor Legii nr. 346/05.06.2002 cu modificările și completările ulterioare.

Art. 65 - Beneficiarii biletelor de tratament balnear și odihnă recuperatorie din instituțiile publice subordonate MT vor suporta o contribuție bănească diferențiată în funcție de salariul de bază și de sezon, contribuție calculată în baza grilei aprobate de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse. Diferența se suportă din bugetul de asigurări sociale, conform legii.

Art. 66 - Contravaloarea biletelor acordate salariaților trimiși în stațiuni pentru tratarea unor boli profesionale se suportă integral de unitatea în cauză, inclusiv costul transportului.

Art. 67 - În cazul în care salariaata se află în concediu de maternitate, unitatea va compensa diferența dintre salariul de bază brut negociat avut și indemnizația legală la care are dreptul.

Art. 68 - În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi convenit acesteia pentru creșterea copilului până la doi ani se vor acorda tatălui, dacă are copilul în îngrijire.

Art. 69 - În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de concediul fără plată neutilizat de mamă până la data decesului său, cu drepturile prevăzute la art. 67.

CAPITOLUL VI

Contractul individual de muncă

Art. 70 – (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă - C. I. M.

(2) La negocierea, încheierea sau modificarea CIM, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni.

Art. 71 - (1) Încheierea C. I. M. se face pe baza condițiilor stabilite de lege și de prezentul contract colectiv, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor, pregătirii și competenței profesionale.

(2) - (a) În termen de maximum 10 zile de la data înregistrării contractului colectiv de muncă, la nivel de unitate va începe renegocierea contractelor individuale de muncă ale salariaților acoperiți de clauzele acestuia, având ca bază cele prevăzute în Legea 371/13.12.2005 – privind modificarea și completarea Legii nr.53/2003 Codul Muncii coroborate cu prevederile art.28, pct. (1) Din Legea nr. 54/2003 a sindicatelor, negocierea individuală desfășurându-se în cadrul unei comisii de negociere desemnată de către părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă.

(b) În vederea respectării dispozițiilor Legii nr.202/25.03.2002 privind asigurarea, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, a egalității de șanse între angajați, bărbați și femei, a Legii nr. 48/16.01.2002 privind interzicerea discriminărilor de orice fel completate cu dispozițiile Legii nr.27/2004, reprezentantul sindicatului din cadrul Comisiei de negociere a C.I.M. va avea calitatea de susținător pentru membrii de sindicat și calitatea de observator pentru salariații nemembri de sindicat care semnează contractul individual de muncă în baza contractului colectiv de muncă negociat și semnat de către organizația sindicală.

(c) Comisa de Negociere a C.I.M., își va desfășura activitatea pe baza Regulamentului-cadru prevăzut în ANEXA nr. 6 la prezentul contract colectiv.

(d) Comisia de negociere se va constitui, obligatoriu, în cadrul unităților cu activitate complexă și organizate pe secții, sectoare, ateliere etc.

(3) Patronul se obligă să aducă la cunoștința salariaților posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, conform și cu cele prevăzute de Instrucțiunea nr.1/2003 a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării-referitoare la obligațiile angajatorilor sau reprezentanților acestora cu privire la condiționarea prin anunț și concurs a ocupării unui post, precum și publicarea acestor anunțuri.

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

(5) Prevederile pct.(1) și (2) din prezentul articol se aplică și salariaților instituțiilor bugetare din subordinea și de sub autoritatea Ministerului Transporturilor.

Art. 72 - (1) Încheierea C. I. M. se va face pe o perioadă nedeterminată.

(2) Contractele individuale se pot încheia și pe durată determinată, în cazurile și în condițiile prevăzute de lege și prezentul C.C.M.

(3) C. I. M. va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în Anexa 7 din prezentul CCM, întocmită conform Ordinului nr.76/11.03.2003 emis de M.M.F.S.E. privind modelul – cadru al contractului individual de muncă.

(4) Contractele individuale de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează.

Art. 73 – (1) În sensul prezentului contract prin:

a)- Felul muncii se înțelege funcția sau meseria exercitată de către salariat în raport cu pregătirea, calificarea sau aptitudinile profesionale pe care le are.

b)- Locul muncii se înțelege prin localitatea și societatea în care salariatul își desfășoară activitatea profesională.

c)- Delegare se înțelege exercitarea temporară de către salariat, din dispoziția conducerii societății, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor sale de serviciu, în afara locului său de muncă și în interesul celui care angajează.

Măsura temporară poate fi luată pe o perioadă de până la 60 zile calendaristice, prelungirea fiind posibilă cu cel mult aceeași durată și numai cu acordul prealabil al salariatului.

d)- Detașare se înțelege schimbarea temporară a locului muncii angajatului, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia.

e) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an;

f) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni (art.46, alin (2) din Legea nr.53/2003).

g) Indemnizația de detașare stabilită de către părțile semnatare ale prezentului contract în conformitate cu cele stipulate la art.46 alin (4) din Legea nr.53/2003- Codul Muncii, este în cuantum de 25% din salariul de bază brut al fiecărui angajat și va fi acordată lunar pe toată durata detașării.

(2) C.I.M. se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale numai prin acordul părților sau la inițiativa uneia din părți, doar în cazurile prevăzute de lege.

(3) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau drepturile salariale nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea unilaterală a C.I.M. pentru acest motiv.

(4) Delegarea și detașarea salariaților se fac în condițiile prevăzute de lege, cu drepturile prevăzute în prezentul contract.

Art. 74 - Executarea C.I.M. se suspendă în cazurile prevăzute de lege în mod expres, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile, remunerate de organizația în care salariatul își desfășoară activitatea pe timpul mandatului.

Art. 75 - (1) Încetarea C. I. M. poate avea loc în condițiile prevăzute de lege, prin unul din următoarele moduri:

a) acordul părților;

b) desfacerea contractului din inițiativa uneia din părți.

(2) În cazurile în care unitatea este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz la desfacerea contractului de muncă, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare.

(3) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze patru 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 respective se pot acorda și prin cumul.

(4) În cazul în care unei persoane i se desface contractul de muncă fără să i se acorde preavizul prevăzut la alineatul 2, aceasta are dreptul la o indemnizație egală cu salariul de bază brut pe o lună plus sporul de vechime, avute la data desfacerii contractului de muncă.

(5) Salariatul poate solicita rezilierea C. I. M. fără preaviz în situația în care:

a)- unitatea nu i-a achitat drepturile sale în totalitate și la termenul stabilit.

b)- s-au efectuat acte vădite ori constrângeri împotriva sa de către reprezentanții patronatului.

c) – salariatul în cauza considera ca munca prestata de el nu este plătită corespunzător.

Art. 76 - (1) C. I. M. nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează, în cazurile în care prin lege sau prin contractul colectiv de muncă s-au prevăzut asemenea interdicții.

(2) Desfășurarea activității sindicale nu poate constitui motiv pentru desfacerea C. I. M. din inițiativa unității.

Art. 77 - (1) Conform prevederilor de la punctele 16 și 31 din Legea nr.371/13.12.2005 de modificare și completare a Codului Muncii, salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă, stabilită prin prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(2) Evaluarea salariatului pentru necorespondere profesională se face de către o comisie numită de către angajator. Dacă salariatul în cauză este membru de sindicat, din comisie va face parte un reprezentant desemnat de această organizație.

(3) Comisia va convoca salariatul și îi va comunica acestuia în scris, cu cel puțin 15 zile înainte;

(a) data, ora exactă și locul întrunirii comisiei;

(b) modalitatea în care se va desfășura examinarea.

(4) Examinarea va avea ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză.

(5) În cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea salariatului se va referi la acestea numai în măsura în care salariatul în cauză a făcut obiectul formării profesionale în respectiva materie.

(6) Necoresponderea profesională poate fi susținută de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, prin examinare scrisă, orală, practică și alte probe.

(7) În cazul în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura, în limitele disponibile, un alt loc de muncă. În situația în care nu dispune de astfel de posibilități, angajatorul va apela la autoritatea publică locală pentru ocuparea forței de muncă, în vederea soluționării.

(8) În cazul în care, în urma examinării, salariatul este considerat necorespunzător profesional de către comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea comisiei în termen de 10 zile de la comunicare.

(9) Dacă salariatul nu a formulat contestația în termenul prevăzut la alin.(8) sau dacă după formularea contestației și reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menținută, angajatorul poate emite și comunica decizia de desfacere a contractului individual de muncă al salariatului, pentru motive de necorespondere profesională. Decizia astfel emisă va conține rezultatul cercetării prealabile a salariatului în cauză.

Art. 78 Angajatorul poate dispune concedierea pe motive care țin de persoana salariatului doar în condițiile Legii 53/2003, art. 61.

(a) Cel care angajează nu poate dispune desfacerea disciplinară a C. I. M. pentru: exprimarea de către salariați, într-un cadru legal organizat, a unor opinii privind modul în care este administrată societatea ori despre plată sau condițiile de muncă în care aceștia își desfășoară activitatea.

(b) Cel care angajează va putea desface C.I.M. pe motivul necorespunderii profesionale imputabile salariatului, numai după ce acesta a fost supus unei testări organizate de către patronat în urma căreia a fost declarat necorespunzător și are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii. Decizia se emite în scris având precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și instanța la care se contestă. În caz contrar devenind nulă.

(c) necoresponderea profesională vizează latura profesională propriu-zisă și nu săvârșirea de abateri disciplinare.

Art. 79 - (1) Părțile convin ca la desfacerea contractului individual de muncă, din inițiativa celui care angajează, salariații să primească, pe lângă celelalte drepturi la zi convenite pentru activitatea prestată, și o plată compensatorie în valoare de 6-12 salarii medii brute pe unitate calculate pentru luna respectivă de plecare din unitate.

(2) Prevederile alin.(1) sunt aplicabile atunci când desfacerea contractului 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 cadrele necesare;

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 anterior acel post.

g) unitatea își reduce parțial activitatea la nivel de secții, servicii, sectoare sau ateliere;

h) unitatea efectuează modernizări ori achiziționează o nouă tehnologie de lucru, care conduce la reducerea de personal.

Art. 80 În cazul în care unitatea este pusă în situația de a efectua reduceri de personal, ca urmare a restrângerii activității, re tehnologizării, automatizării și robotizării procesului de producție, părțile convin asupra respectării următoarelor principii:

a) Patronul va pune la dispoziția Organizației Sindicale 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 Organizației Sindicale vor fi supuse spre analiză și avizare Consiliului de Administrație sau, după caz, Adunării Generale a Acționarilor;

c) concomitent, Patronul va informa Organizația Sindicală asupra motivelor ce stau la baza reducerii numărului de salariați, precum și asupra eventualelor posibilități de redistribuire a acestora; anunțul se va face astfel:

– cu 30 de zile calendaristice înainte, în cazul schimbării sediului unității în altă localitate;

- cu 45 de zile calendaristice înainte, dacă reducerea se datorează re tehnologizării, restrângerii activității, sau altor cauze.

Art.81 - (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 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) În cazul concedierilor colective, pe lângă cele menționate anterior, vor fi aplicate prevederile titlului II, secțiunea a V-a din Legea nr.53/2003 Codul Muncii, modificată și completată prin punctele 10-15 din OUG nr.55/30.08.2006.

Art. 82 (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

a) C.I.M. ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

b) C.I.M. ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea unității;

c) C.I.M. ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea lor.

(2) La luarea măsurii de desfacere a C.I.M. pentru reducerea de posturi vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care 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 pe femeile care au în îngrijire copii, pe bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, pe unicii întreținători de familie, precum și pe salariații, bărbați sau femei, care mai au cel mult 3 ani până la pensionare la cererea lor.

(3) În cazul în care măsura desfacerii C.I.M. ar afecta pe un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu unitatea un act adițional la contractul de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu-i este imputabilă.

(4) În ipoteza în care două sau mai multe persoane salariate sunt în aceeași situație, disponibilizarea se va face cu consultarea sindicatelor.

Art. 83 Unitatea care își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă pentru motivele prevăzute la art.79, pct.(2) are obligația să încunoștințeze în scris despre aceasta organizațiile sindicale și să facă publică măsura. Unitatea va reangaja salariații cărora li s-a desfăcut contractul de muncă pentru motivele prevăzute la art. 79 pct. 2, care au pregătirea necesară pentru ocuparea posturilor vacante și care s-au prezentat în termen de 15 zile de la data anunțului.

CAPITOLUL VII

Formarea profesională

Art. 84 - (1) Părțile înțeleg:

a) prin termenul de „formare profesională”, orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată în condițiile prevăzute de Lege;

b) prin termenul de „formare profesională continuă”, orice procedură prin care salariatul își dezvoltă competențele profesionale inițiale și dobândește noi competențe.

c) Formarea profesională se poate realiza și prin furnizori de formare profesională autorizați conform legii.

(2) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă și negocierilor colective, convenite între sindicat și patron.

(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) Părțile semnatare convin să acorde întregul sprijin solicitat de Consiliul pentru standarde ocupaționale și evaluare – unitatea pentru cercetare și servicii tehnice, pentru elaborarea sistemului de standarde ocupaționale bazate pe competență. Sistemul va fi utilizat pentru evaluarea și certificarea calificării salariaților.

Art.85 - (1) La încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unități , pentru partea privind formarea profesională, se va ține cont, în principal, de prevederile legale în vigoare.

(2) Formarea profesională a salariaților se realizează în baza planurilor de formare profesională elaborate de angajator cu consultarea sindicatelor. Planul de formare profesională va conține cel puțin următoarele:

a) justificarea necesității de formare profesională;

b) eșalonarea trimestrială a măsurilor, termenelor și fondurilor alocate fiecărei măsuri;

c) responsabilii din partea angajatorului implicați în realizarea planului de formare profesională;

d) modalități de înscriere, participare la program;

e) procedurile de convocare și de scoatere din producție a participanților la cursurile teoretice și practice de formare profesională.

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

(4) Pe perioada în care participă la programe de formare profesională finanțate de angajatori, salariații primesc drepturile stabilite potrivit contractului colectiv de muncă pentru program normal de muncă.

(5) În cazul în care urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, unitatea va informa organizația sindicală cu cel puțin două 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.

(6) În cazul în care un salariat în cadrul unității identifică un curs de formare sau perfecționare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, patronul va analiza cererea, rămânând la aprecierea acestuia în ce condiții va suporta contravaloarea cursului.

(7) Salariații care au încheiat acte adiționale la Contractul individual de muncă în vederea formării profesionale vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, cu excepția cazurilor prevăzute la Art....., alin....., dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

Art. 86 (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;

b) obținerea unei noi calificări profesionale;

c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;

e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;

f) prevenirea riscului șomajului;

g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

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

Art. 87 (1) - Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară și străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;

c) stagii de practică și specializare în țară și străinătate;

d) ucenicie organizată la locul de muncă;

e) formare individualizată;

f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

(2) Angajatorul are obligația de a asigura salariaților acces periodic la formarea profesională.

(3) Angajatorul, persoană juridică, elaborează anual planuri de formare profesională, cu consultarea organizației sindicale sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

(4) Salariații au dreptul să fie informați cu conținutul planului de formare profesională.

Art.88 (1) - La încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, pentru partea privind formarea profesională, se va ține cont, în principal de reglementările legii în vigoare.

Art. 89 Planul de formare profesională convenit între părți face parte integrantă din contractul colectiv de muncă aplicabil.

CAPITOLUL VIII

Libertatea Sindicală și facilități acordate Reprezentanților Salariaților

Art. 90 Patronii și Sindicatele consimt ca prin negocieri și convenții corespunzătoare să identifice și să stabilească modalități de colaborare și cooperare, bazate pe parteneriat în relații de muncă și pe avantaj reciproc, atât la nivel de unități.

Art. 91 Când într-o unitate aflată sub incidența prezentului contract colectiv de muncă există simultan și Reprezentanți Sindicali și Reprezentanți ai Salariaților, Contractul colectiv de muncă se va negocia de către cei care întrunesc condițiile de reprezentativitate conform legii.

Art. 92 – (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 patron a cheltuielilor necesare participării la cursuri de formare sindicală; seminarii, conferințe și congrese naționale și internaționale, organizate de către sindicate ori alte organisme neguvernamentale, numărul de participanți cât și alte condiții concrete privind participarea fiind stabilite prin acordul celor două părți.

(2) În vederea participării la activități specifice reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, beneficiază de prevederile Art.46,47, cu condiția înștiințării scrise a conducerii unității, cu cel puțin 48 de ore înaintea datei propuse pentru deplasare.

Art. 93 Reprezentanții Sindicali vor avea acces la toate locurile de muncă, atunci când accesul în aceste locuri este necesar pentru a-și îndeplini sarcinile ori pentru a exercita funcțiile de reprezentare.

Art. 94 Reprezentanții Sindicali care nu sunt angajați ai unei unități, dar al căror sindicat are membri în rândul salariaților acesteia, vor avea acces în incinta și la locurile de muncă respective.

Art. 95 (1) Liderii Organizațiilor Sindicale cu personalitate juridică, care lucrează nemijlocit în unitate ca salariați ai acesteia, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 5 (cinci) zile, afectate în exclusivitate activităților sindicale, fără ca pentru aceasta drepturile cuvenite conform contractului colectiv de muncă să le fie diminuate.

(2) Pentru ceilalți membri aleși în conducerea organizației sindicale, numărul beneficiarilor de reducere a timpului lunar de lucru și cuantumul de zile pentru fiecare în parte sunt următoarele:

Numărul membrilor de sindicat ai organizației		
16- 50	51- 100	101- 200
Numărul de membri aleși care beneficiază de reducere		
3	4	5
Nr. de zile reducere a programului lunar de lucru plătite de unitate		
$(1 \times 4) + (2 \times 3)$	$(1 \times 4) + (3 \times 3)$	$(1 \times 4) + (4 \times 3)$
TOTAL zile reducere pentru membri aleși și liderul organizației		
$10 + 5 = 15$	$13 + 5 = 18$	$16 + 5 = 21$

(3) La peste 200 membri de sindicat ai organizației sindicale din unitate, numărul zilelor de reducere a programului lunar de lucru acordate membrilor aleși, se stabilesc prin negociere de către părțile semnatare a contractului colectiv respectiv, peste valorile menționate la pct. 1 și 2 al prezentului articol.

(4) La nivel de unitate, zilele de reducere a programului lunar de lucru plătite de către patron și menționate în cadrul acestui articol la pct. 1 și 2, pot fi acordate și prin cumul unui singur Reprezentant Sindical, nominalizat de către organizația sindicală. Această nominalizare va fi transmisă în scris angajatorului.

(5) (a) Membrii aleși în organele executive de conducere ale organizației sindicale teritoriale de tip Uniune Teritorială, care nu sunt scoși din producție și care nu mai au calitatea de membri aleși ai unui sindicat, beneficiază pentru prestarea de activități sindicale, lunar de un număr de zile plătite de unitate, după cum urmează:

Președinte – 7 zile lucrătoare;

Ceilalți membri aleși – 5 zile lucrătoare.

(b) În cazul în care respectivele persoane sunt și membri aleși în Comitetele de conducere ale diverselor sindicate, zilele libere plătite de care beneficiază acestea potrivit aliniatului precedent se cumulează cu zilele libere potrivit prezentului articol.

CAPITOLUL IX

Alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților

Art. 96 - (1) Patronii și sindicatele, ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru salariați libertatea de opinie.

(2) Patronatul va adopta o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale și reprezentanții salariaților din unități.

Art. 97 - (1) Administrația are obligația de a invita reprezentanții Organizației Sindicale semnatare a contractului colectiv de muncă să participe la fiecare din ședințele sale atunci când aceasta va pune în discuție probleme de interes profesional, situații economice sau financiare ori probleme sociale sau culturale. Participarea se face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot, opiniile reprezentanților sindicali fiind consemnate în procesul-verbal întocmit cu această ocazie.

(2) Invitația Reprezentanților Sindicali se va face în scris, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înainte de ședință și va cuprinde:

- ordinea de zi a ședinței,

- data, ora și locul desfășurării ședinței,

patronul asigurând acestora documentele și informațiile necesare privind problemele profesionale, situațiile economice și financiare, sociale sau culturale puse în discuție, o dată cu invitația înaintată.

Art. 98 - (1) Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30, pct. 2, din Legea nr. 54/24.01.2003, reprezentantul patronului va transmite Organizațiilor Sindicale reprezentative la nivel de unitate, în scris și la termenul solicitat, informațiile și documentele necesare, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost înaintate cu acest caracter.

(2) Patronii și sindicatele își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile lor privind toate problemele importante în domeniul relațiilor de muncă.

Art. 99 - (1) În spiritul aplicării celor prevăzute în prezentul contract colectiv de munca la art. 97, Reprezentantul Patronului va prezenta în scris, într-un termen ce nu va depăși 5 zile de la data consumării evenimentului, fiecărei Organizații Sindicale din cadrul unității, extras din Procesul-Verbal întocmit în cadrul ședinței Consiliului de Administrație care va conține hotărârile adoptate de acesta în problemele de interes profesional, economic, social sau cultural, dezbătute în ședința respectivă.

(2) Angajatorul va comunica, la solicitare, în scris fiecărui sindicat din cadrul unității, pentru fiecare trimestru din an și până cel târziu la sfârșitul primei luni din trimestrul următor, situația economică și financiară a unității cât și situația și structura angajaților (Art.40, alin. (2), lit.d) din Legea nr.53/2003 și Art.5, alin. (1), lit. a) și b) din Legea 467/12.12.2006).

(3) În cazul transferului întreprinderii, a unității sau al unor părți ale acestora angajatorul va respecta prevederile legale în vigoare privind protecția drepturilor salariaților (Legea nr.67/22.03.2006, Legea nr.172/2007 etc.).

Art. 100 - (1) Unitățile vor asigura în incinta lor, gratuit, pentru activitatea Organizațiilor Sindicale, spațiul și mobilierul necesar, accesul la echipamentul de birotică al unității (fax, copiator, calculator, imprimantă și altele cu caracter administrativ), precum și mijloc de transport, cu o cotă de combustibil aferentă, în limita posibilităților, prin contractele colective de muncă aplicabile stabilindu-se condițiile concrete de punere la dispoziție ori de acces la utilizarea acestora.

(2) Drepturile prevăzute la alineatul precedent vor fi asigurate și pentru federațiile membre ale organizațiilor semnate ale prezentului contract colectiv.

(3) 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, în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

(4) Cel care angajează, la magazinele, cluburile sau serviciile proprii înființate va lua măsurile ce se impun astfel ca mărfurile și serviciile să fie vândute și respectiv furnizate la prețuri juste și rezonabile, astfel încât ele să nu fie exploatate în scopul obținerii de beneficii ci în interesul salariaților acestuia, dispuși să beneficieze de ele. (Convenția **O. I. M. nr. 95/1949- Art. 7, pct. 2.**)

Art. 101 Spațiile de locuit, cu excepția locuințelor de serviciu, vor fi repartizate salariaților unității de către comisia paritară, conform criteriilor ce vor fi stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Art. 102 (1) În fiecare an calendaristic, federațiile sindicale semnate vor asigura pregătirea pentru acțiuni sindicale și în domeniul relațiilor de muncă a cel mult 1.500 de membri de sindicat din ramura transporturi și activități conexe, pe durate de până la 15 zile.

(2) Patronatul va permite salariaților să urmeze cursurile de pregătire prevăzute la alin. 1, în condițiile stabilite prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate.

(3) Modalitățile de încadrare în numărul prevăzut la alin. 1 se stabilesc de părțile semnate prin comisia paritară.

Art.103 - (1) Angajatorul se obligă să sprijine și să asigure condițiile de organizare și desfășurare a acțiunilor de informare și consultare prealabilă a angajaților asupra proiectelor privind clauzele Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, ale actului adițional de modificare și completare a acestuia ori de prelungire a valabilității acestuia.

(2) Ordinea de zi și programul întâlnirilor de informare și consultare la nivelul unității, pe secții, servicii, birouri, agenții și puncte de lucru, va fi stabilit de comun acord de către părțile abilitate legal în negocierile colective la nivel de unitate, respectiv angajator și organizațiile sindicale reprezentative.

(3) Acțiunile de informare și consultare prealabilă asupra proiectelor privind clauzele Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, ale actului adițional de modificare și completare a sa ori de prelungire a valabilității, se vor desfășura anterior începerii negocierilor colective.

Art. 104 La cererea organizațiilor sindicale din unități patronul va asigura cadrul tehnic pentru încasarea cotizațiilor și a contribuțiilor de sindicat stabilite conform art. 3 pct. (4) lit. a) și b) din prezentul Contract colectiv de muncă și să le vireze în conturi organizațiilor sindicale.

Art. 105 (1) Patronii nu vor 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.

(2) În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, organizațiile sindicale și conducerea unității 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.

(3) Pe perioada desfășurării grevelor angajatorului (patronul) nu va permite terților să desfășoare în incinta unității activități specifice sau identice locurilor de muncă ale salariaților aflați în grevă.

Art. 106 Patronii se angajează 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 în contractele colective de muncă.

Art. 107 – (1) În situația în care patronii încheie contracte cu parteneri străini, potrivit cărora salariații din unități vor executa unele lucrări în străinătate, condițiile de muncă, salarizarea, celelalte drepturi și obligații ale acestor

salariați se vor stabili prin negocieri colective, care se vor desfășura în condițiile prevăzute de lege și cu respectarea clauzelor cuprinse în contractul încheiat cu partenerul străin, negocieri colective ce devin anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(2) În temeiul Art.47, alin.(3) din Legea 53/2003 Codul Muncii , angajatorul care detașează personal va cuprinde în contractul în baza căruia s-a dispus detașarea, respectiv, sub incidența denunțării unilaterale a valabilității acestuia, obligativitatea celeilalte părți de a acorda personalului preluat prin detașare, întocmai, integral și la timp, toate drepturile care le sunt mai favorabile angajaților din contractul colectiv de muncă aplicabil.

(3) Conform prevederilor Art.47, alin.(3) din Legea 53/2003 Codul Muncii, dacă în termen de 10 zile de la data sesizării nu a fost soluționată divergența apărută între cei doi angajatori cu privire la acordarea drepturilor mai favorabile ce I se cuvin angajatului pentru munca prestată, acesta are dreptul de a reveni la locul său de muncă avut anterior începerii perioadei de detașare, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite de către cel în cauză.

Art. 108 Organizațiile Sindicale semnatare recunosc dreptul patronilor de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității.

Art. 109 - (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unități, cu respectarea prevederilor legii, a contractelor colective de muncă, a Regulamentului Intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților și membrilor de sindicat.

(2) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractelor colective, unitățile și organizațiile sindicale vor încerca soluționarea acestora mai întâi în comisiile paritare la nivel de unitate, iar pentru rezolvarea problemelor rămase în divergență, partea interesată va avea dreptul de a se adresa comisiei paritare constituite la nivel de grup de unități.

Art. 110 – (1) Salariații pot beneficia de gratuitate (total sau parțial) pentru transportul de la domiciliu la și de la locul de muncă în funcție de posibilitățile unității. În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate, părțile vor prevedea clauze prin care se stabilesc modalitățile de acordare ale acestei facilități.

(2) În zonele cu acces limitat sau condiționat de plata unor tarife de acces (zone libere, porturi, aeroporturi, etc.), salariații care își desfășoară activitatea în zonele cu acces limitat sau condiționat de plata unor tarife de acces, beneficiază de acces gratuit pentru deplasarea de la și la locul de muncă cu mijloace de transport proprii. Modalitatea de acordare a permisului de liberă trecere se va stabili între administrațiile respective și organizațiile sindicale semnatare ale prezentului CCM.

Art. 111- În ultima lună a anului, sau cel mai târziu în trimestrul următor, părțile convin ca la nivel de unitate, în limita posibilităților, să se acorde fiecărui salariat stimulente bănești în cuantum de până la un salariu de bază brut lunar, ale căror cote pe salariat se vor stabili în funcție de rezultatele acestora din timpul anului.

Art. 112 - (1) În vederea asigurării protecției sociale a salariaților și în spiritul celor prevăzute de Legea nr.346/05.06.2002 - privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, modificată și completată prin Ordonanța de Urgență nr.129/09.12.2004 și prin Ordinul M.M.F.E.S. nr.848/22.12.2004 - pentru aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a legii nr.346/2002, cel care angajează, cu consultarea prealabilă a organizației sindicale reprezentative, va asigura forța de muncă împotriva diminuării sau pierderii capacității de muncă ori decesului acestora ca urmare a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, prin asigurare realizându-se următoarele obiective principale:

- promovarea sănătății și securității în muncă;
- prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
- reabilitarea medicală și socio-profesională a salariaților, victime ale accidentelor de muncă și ale bolilor profesionale, precum și recuperarea capacității de muncă a acestora;
- acordarea de prestații în bani pe termen lung și scurt, sub formă de indemnizații și alte ajutoare.

(2) Organizațiile patronale și organizațiile sindicale, semnatare ale contractului colectiv de muncă aplicabil, vor încuraja și vor susține înființarea unei Asociații Profesionale de Asigurare, organism paritar, constituit ca persoană juridică pe baza Ordonanței de Guvern nr. 26/2000 și în condițiile stabilite prin Art.84 – 86 din Legea nr.346/05.06.2002.

Art. 113 - (1) În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unități se pot prevedea măsuri cu caracter social, precum:

- a) cheltuielile prevăzute de art. 64;
 - b) construirea, amenajarea și întreținerea de creșe și grădinițe pentru copiii salariaților, precum și de cantine-bufet pentru salariați;
 - c) construirea, amenajarea și întreținerea de oficii și grupuri sociale la locurile de muncă;
 - d) formarea și perfecționarea pregătirii profesionale, inclusiv în domeniul relațiilor de muncă;
 - e) construirea de locuințe;
 - f) aniversări, sărbători religioase, zile dedicate copilului și femeii.
- (2) Costul acestor acțiuni se suportă din fonduri speciale constituite potrivit legii.

CAPITOLUL X

Dispoziții finale

Art. 114 - (1) În aplicarea prevederilor art. 11, alin. 3, din Legea nr. 130/1996 privind contractele colective de muncă, republicată, unitățile vor prevedea în bugetele de venituri și cheltuieli sumele necesare contribuțiilor pentru constituirea fondurilor destinate activităților în domeniul pregătirii, negocierii și aplicării contractelor colective de muncă la toate nivelurile.

(2) Sumele prevăzute conform alin. 1 se vor calcula luând ca bază suma de minimum 18 RON/salariat/an.

(3) Sumele constituite conform alin. 1, 2 și 6 din prezentul articol se vor distribui astfel:

a) 1/2 din suma totală se reține ca fond destinat negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unității sau, după caz, grupului de unități și va fi virată în contul federației sau, după caz, federațiilor sindicale care au fost parte la negocierea și semnarea contractului colectiv de muncă aplicabil. În unitățile în care membrii de sindicat aparțin mai multor federații, sumele se vor repartiza proporțional cu numărul de membri.

b) cealaltă 1/2 din suma totală va fi virată de către unitate astfel:

- 50% către F.N.S.S.R. semnatară al prezentului CCM, fiecare organizație urmând a încasa sumele respective de la unitățile în care are membri de sindicat. În unitățile în care membrii de sindicat aparțin mai multor organizații, sumele se vor repartiza proporțional cu numărul de membri.

c) sumele constituite și virate conform lit. b) vor fi gestionate și repartizate, de către fiecare organizație în parte, conform hotărârii adoptate de propriile organe colective de conducere.

d) fondurile destinate negocierilor colective se vor constitui și se vor vira în termen de 45 zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Unitățile economice din ramura transporturi și alte activități conexe acestora care negociază și semnează contracte colective de muncă în baza prezentului contract, dar nu sunt afiliate unor structuri patronale sau sindicale reprezentative de ramură, vor constitui fondurile destinate negocierilor colective conform prevederilor alin.1,2 și 3 din prezentul articol și le vor vira către părțile semnatare ale prezentului CCM.

(5) În cazul în care, potrivit legii, se negociază și se încheie contracte colective de muncă la nivel de unități, cheltuielile ocazionate de aceste negocieri se vor suporta din fondurile constituite la nivelul unităților.

(6) Fondurile destinate negocierilor colective la unitățile bugetare se vor constitui la nivelul fiecărei unități care încheie contract colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor alin. 3.

(7) Fondurile destinate negocierilor colective vor fi colectate într-un subcont distinct al structurilor patronale la care se constituie. Patronatele și sindicatele vor urmări și sprijini constituirea, defalcarea și virarea pe destinații a fondurilor aferente negocierii contractelor colective de muncă.

(8) Patronatele și sindicatele vor gestiona și vor utiliza fondurile destinate negocierilor colective, constituite conform prevederilor alin.1, 2 și 3 din prezentul articol, în conformitate cu prevederile legale, pe baza unor programe de acțiuni aprobate de organele proprii de conducere și pe răspunderea fiecăruia.

Art. 115 Patronii recunosc 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. 116 - (1) Unitățile în care F.N.S.S.R. au membri, prevăzute în Anexa nr. 2, vor încheia contracte colective de muncă pe baza prezentului contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități - secțiunea transporturi auto chiar dacă unitatea respectivă nu a avut desemnați reprezentanți la negociere, nefiind semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Pentru începerea negocierii Contractului Colectiv de Muncă la nivel de Unitate, Patronul va lua ca bază de negociere prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(3) a) - Pe baza prezentului contract va fi încheiat contract colectiv de muncă la nivel de unitate în care există constituită organizație sindicală devenită, prin afiliere, membră a F.N.S.S.R. după data negocierii, înregistrării Contractului Colectiv de Muncă la nivel de Grup de Unități – Secțiunea Transporturi Auto.

b) - În situația prevăzută la alineatul precedent F.N.S.S.R. au obligația prezentării către Patronul respectiv, în timp util, a unei adrese prin care să facă dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate și aplicabilitate prevăzute de Legea nr.130/1996 republicată și a Legii nr.54/2003 cu privire la Sindicate.

(4) Drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă sunt considerate minime, de la nivelul cărora începe negocierea contractelor colective de muncă încheiate la nivele inferioare acestuia, cu excepția celor care sunt stabilite în cuantum fix sau maxim.

(5) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

Art. 117 - Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi stabilite sub nivelul celor adoptate prin prezentul contract colectiv de muncă și, după caz, ale celor încheiate la nivel inferior acestuia.

Art. 118 - (1) Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a contractelor colective de muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestora din urmă.

(2) În aceleași condiții ca la pct.(1) vor fi adaptate, acolo unde există modificări, și cele prevăzute la Art. 22 pct. (6).

Art. 119 - (1) Angajatorii și sindicatele se vor informa reciproc, în situația în care dețin informații, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate a unității, cu consecințele previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

(2) Ambele părți vor susține participarea asociațiilor de salariați la privatizarea unităților în condițiile dreptului de preemțiune prevăzut în lege.

(3) În toate situațiile de reorganizare sau, după caz, de privatizare a unităților, drepturile și obligațiile prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

Art. 120 (a) Persoanele imputernicite de patronat:

1. Constantin Isac – Vicepreședintele Consiliului Director U.N.T.R.R. – Președinte Comisie

2. Cristina Iordache – Secretar de comisie

(b) Persoanele imputernicite de F.N.S.S.R.:

1. Gheorghe Manea – Președinte Comisie;

2. Constantin Băltărețu – Membru Comisie;
3. Dumitru Lungu – Membru Comisie;
4. Alexandru Marin – Membru Comisie;
5. Dan George Stănescu – Membru Comisie.

vor verifica, la sesizarea uneia din părți, modul de aplicare și de respectare a clauzelor contractelor colective de muncă aplicabile, ori a altor reglementări specifice, angajatorii având obligația de a le asigura accesul și protecția în unitate, la toate locurile de muncă vizate și pe toată durata verificării.

Art. 121 -a) Regulamentul Intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului reprezentativ la nivel de unitate, regulamentul cuprinzând cel puțin categoriile de dispoziții prevăzute la Art.258 din Legea nr.53/2003 - Codul Muncii și va produce efecte asupra salariaților numai după aplicarea celor stipulate la Art.259 din aceasta.

b) Regulamentul Intern va conține, în principal, pe lângă celelalte dispoziții legale și pe cele prevăzute la Art.8 și Art.12 din Legea nr.202 din 25.03.2002, cu referire la:

- măsuri pentru asigurarea egalității de șanse între angajați, bărbați și femei, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel;
- introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor de orice fel; (Legea nr.48/16.01.2002)
- sancțiuni disciplinare pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensare, prin acțiuni de discriminare;
- informarea periodică a angajaților, inclusiv prin afișare în locuri vizibile din incinta unității, asupra drepturilor pe care le au în privința respectării egalității de șanse și tratament, între bărbați și femei, cât și asupra prevenirii și sancționării tuturor formelor de discriminare.

Art. 122- (1) Dispozițiile prezentului Contract Colectiv de Muncă la nivel de Grup de Unități – Secțiunea Transporturi Auto sunt aplicabile tuturor categoriilor de salariați angajați într-o unitate vizată și acoperită de clauzele acestuia (Recomandarea O. I. M. nr. 91/29 iunie 1951 - CAP. 3, pct. 4.)

(2) Contractele Colective de Muncă în vigoare la nivelul unităților în care F.N.S.S.R. au membri, încheiate anterior semnării și înregistrării prezentului Contract Colectiv, la sesizarea părții interesate, vor fi adaptate necondiționat la termenul de valabilitate An Calendaristic, în condițiile prevăzute de Art.33, pct.(3) din Legea nr.130/1996- republicată.

Art. 123 Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte în conformitate cu prevederile Art.4, pct.(1) din contract și va fi adus la cunoștința salariaților prin afișarea în unități, într-un număr considerat suficient și în locurile convenite cu organizațiile sindicale.

Art. 124 - (1) La nivelul grupului de unități – Secțiunea Transporturi Auto și activități conexe, partenerii sociali vor sprijini constituirea Comitetului Sectorial.

(2) CSRTA este o structură de dialog social la nivelul sectorului de activitate din grupul de unități – Secțiunea Transporturi Auto și activități conexe, cu personalitate juridică dobândită în baza O.G. nr.26/2000, comitet care se află sub coordonarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților- CNFPA și care are ca principale atribuții:

- dezvoltarea și validarea calificărilor;
- gestionarea calificărilor din domeniu și introducerea acestora în Registrul Național al Calificărilor;
- promovarea unui sistem de formare profesională continuă a salariaților, care să asigure o mai bună pregătire profesională a acestora, în vederea creșterii productivității muncii și implicit a rezultatelor economice ale angajatorului.

(3) CSRTA va pregăti, cu ajutorul CNFPA, din rândul specialiștilor proprii, persoane care vor urma să:

- revizuiască și să evalueze standardele de pregătire profesională (SPP) și standardele ocupaționale (SO);

- elaboreze noi standarde;

- creeze un sistem unitar de competențe utilizabile atât în formarea profesională inițială (FPI) cât și în formarea profesională continuă (FPC), astfel încât acestea să corespundă necesităților reale de pe piața forței de muncă;

- contribuie la dezvoltarea Cadrului Național al Calificărilor (CNC) în vederea corelării acestuia cu Cadrul European al Calificărilor (CEC).

(4) Pentru a încuraja pregătirea profesională a salariaților la locul de muncă prin programe de ucenicie, specializare, perfecționare, etc, angajatorii împreună cu sindicatele vor lua măsurile necesare în vederea pregătirii de formatori din rândul specialiștilor proprii și vor înlesni accesul elevilor practicanți în interiorul societăților.

(5) În scopul constituirii unui dialog social real și a unor relații de muncă normale, bazate pe principii moderne europene și de responsabilitate socială, cât și în vederea colectării legale de fonduri pentru susținerea finanțării și aplicării unor programe privind formarea profesională, managementul și reconversia forței de muncă, părțile semnatare ale prezentului contract, cât și ale celor de la nivelele inferioare acestuia, pot încuraja și susține încheierea unor contracte de sponsorizare, având ca izvor de drept, în principal, următoarele prevederi legale:

- Art.90 din Legea nr.571/2003 - privind Codul Fiscal, modificată și completată prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.138/2004;

- Ordinul nr.1941/2004 - emis de Ministrul Finanțelor Publice privind procedura acordării deducerilor din venitul anual global;(Art.86, alin.(1), lit.d)-f) din Legea nr.571/2003 și procedura de alocare a unei sume reprezentând până la 2% din impozitul pe venitul anual datorat potrivit Art.90 din Codul Fiscal)

Art 125 Părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de unitate pot stabili, printr-o anexă la acesta, constituirea unui Comitet socio-profesional și de disciplină, regulamentul de organizare și funcționare a acestuia fiind întocmit cu respectarea prevederilor aplicabile din HG nr.1344/31.10.2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, în vederea aplicării cât mai eficiente a reglementărilor privind:

- planul anual de formare profesională continuă;
- constituirea, utilizarea și destinațiile fondului social;
- procedura cercetării disciplinare prealabile;
- părțile implicate în negocierea contractului colectiv de muncă.

Art.126 Prezentul contract colectiv de muncă la nivelul grupului de unități – Secțiunea Transporturi Auto produce efecte pentru toți salariații încadrați în unitățile de transporturi auto și activități conexe din țară, indiferent de structura capitalului acestora, precum și unitățile din anexa 4.

Art. 127 Anexele 1 – 8 inclusiv fac parte integrantă din prezentul C.C.M.

DECLARAȚIE

Subsemnatul (a) _____ domiciliat(ă) în localitatea _____ județul _____ Str. _____ nr. _____ bloc _____ sc. _____ ap _____ posesor al buletinului/cărții de identitate seria _____ nr. _____ eliberat(ă) de _____ la data de _____ având codul numeric personal _____ angajat al _____ în funcția de _____ la sector/secția _____ ,

consimt ca pentru negocierea **CONTRACTULUI** meu **INDIVIDUAL** de **MUNCĂ** să mă folosesc de prevederile **CONTRACTULUI COLECTIV de MUNCĂ** încheiat la nivelul unității cu organizația sindicală, în numele salariaților, și înregistrat la **D.M.S.S** _____ cu nr. _____ din _____ conform cu art. _____ din acest contract.

De asemenea, consimt ca lunar să mi se rețină pe statul de plată, la lichidarea fiecărei luni, o **CONTRIBUȚIE** egală cu _____ % din **salariul de baza minim brut** individual negociat, sumă ce va fi virată conform art.101, pct.(3) din **CONTRACTUL COLECTIV de MUNCĂ** la nivel de **GRUP DE UNITĂȚI - SECȚIUNEA TRANSPORTURI AUTO** și care va fi **administrată în comun** de către părțile semnatare ale contractului colectiv la nivel de societate.

Data _____

Semnătura _____

**REGULAMENT DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE
A COMISIEI PARITARE LA NIVEL DE RAMURĂ TRANSPORTURI
- SECȚIUNEA TRANSPORTURI AUTO-**

1. COMISIA PARITARĂ LA NIVEL DE RAMURĂ VA FI COMPUSĂ DIN:

A. Din partea patronatului:

1. Constantin ISAC

2. Cristina IORDACHE

B. Din partea F.N.S.S.R.:

1. Gheorghe MANEA

2. Constantin BĂLTĂREȚU

3. Lungu DUMITRU

4. Alexandru MARIN

5. Dan George STĂNESCU

Membrii Comisiei Paritare sunt desemnați de cele două părți.

2. COMISIA SE VA ÎNTRUNI LA CEREREA ORICĂRUIA DINTRE MEMBRII SĂI SAU A UNUIA DINTRE ÎMPUTERNICIȚI, ÎN TERMEN DE MAXIMUM 5 ZILE LUCRĂTOARE DE LA FORMULAREA CERERII ȘI VA ADOPTA HOTĂRÂRI VALABILE PRIN CONSENS, ÎN PREZENȚA A $\frac{3}{4}$ DIN NUMĂRUL TOTAL AL MEMBRILOR.

3. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de câte un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.

4. Hotărârea adoptată potrivit punctului 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.

Reprezentanții Patronatelor

Reprezentanții Sindicatelor

**Secțiunea „Transporturi auto”
GRILA DE SALARIZARE pe anul 2008**

Funcția	Salariu de bază minim brut
Șofer Grupa I de autovehicule (autovehicule cu capacitate până la 1,9 tone și autovehicule de transport persoane până la 8 locuri)	1746,69
Șofer Grupa II de autovehicule (autovehicule și tractoare rutiere cu remorcă cu capacitate de la 2 tone la 9,9 tone și autovehicule de transport persoane până de la 9 la 29 locuri)	1790,12
Șofer Grupa III de autovehicule (tractoriști rutieriști, conducători tramvaie, autovehicule și tractoare cu remorcă cu capacitate de la 10 la 19,9 tone, autovehicule de transport persoane de la 30 la 48 de locuri și tramvaie formate dintr-un singur vagon nearticulat)	1993,16
Șofer Grupa IV de autovehicule (tractoriști rutieriști, conducători tramvaie, troleibuze, autovehicule și tractoare rutiere cu remorcă cu capacitate de peste 20 tone, autovehicule de transport persoane peste 48 de locuri)	2186,28
Mecanic întreținere și reparații auto (reparații întreținere și exploatare utilaje de construcții și terasiere, precum și orice altă funcție sau meserie similară ce nu se regăsește în celelalte funcții din grilă)	1746,69
Operativ (impiegat, casier marfă, taxatori, controlori transport auto în comun și asimilați)	1664,37
Șef coloană, revizor tehnic	2186,47
Administrativ (dactilograf, funcționar etc.)	1518,87
Speciale (tehnician, contabil)	1808,90
Instructori auto	2205,48
Maiștri	2205,48
Subingineri	2248,40
Studii superioare	2392,80
Zidar-betoniști	1746,69
Pavator-asfaltor	1746,69
Dulgher-tâmplar	1746,69
Miner suprafață	1746,69
Muncitori necalificați	1122,83

NOTĂ:

1. Numărul de locuri precizat pentru mijloacele de transport din grupa 3 și 4 se calculează fără locul conducătorului auto;
2. La nivelul agenților economici, salariul de bază minim va putea fi respectat sau majorat în funcție de posibilitățile fiecărei societăți.
3. Salariile prevăzute în prezenta anexă nu cuprind sporurile și adaosurile de orice fel.

SPORURI

Art. 1	-	Spor de lucru în timpul nopții Spor pentru orele lucrate peste program - se consideră ore suplimentare:	25%
Art. 2	-	a) orele lucrate suplimentar peste durata normală a timpului zilnic de 8 ore. b) pentru programul de lucru de sub 8 ore stabilit în condițiile legii – orele lucrate zilnic peste program Spor pentru lucru în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale.	100%
Art.3	-	Orele prestate în zilele de sâmbătă, duminică, sărbători legale ori în alte zile potrivit legii sau prevederilor din C.C.M. nu se lucrează, indiferent de modul de organizare a programului de lucru. Spor pentru exercitarea unei funcții suplimentare:	100%
Art.4	-	a) pentru exercitarea și a atribuțiilor aferente unei alte funcții se calculează la salariul de bază al funcției ale cărei atribuțiuni se îndeplinesc pentru timpul necesar exercitării funcției suplimentare; b) pentru activitatea de exploatare și întreținere în exploatare a instalațiilor, agregatelor și motoarelor suplimentar montate pe autovehicul – se calculează la salariul de bază al șoferului ce deservește autovehiculul respectiv pentru timpul necesar exercitării funcției. Spor de vechime în muncă: Se calculează la total vechime în muncă. Se conving următoarele tranșe de vechime:	50%
Art.5	-	3 – 6 ani 6 – 9 ani 9 – 12 ani 12 – 15 ani 15 – 20 ani Peste 20 ani Se acordă la salariul de bază al salariatului Spor de fidelitate acordat angajaților pentru vechime neîntreruptă în aceeași unitate:	5% 8% 12% 15% 20% 25%
Art.6	-	- de la 1 la 5 ani - de la 5 la 10 ani - de la 10 la 20 ani - peste 20 de ani Valoarea efectivă a cuantumului, precum și persoanele care beneficiază de acest spor se stabilesc prin negocierea contractului la nivel de unitate.	5% 10% 15% 25%

		Spor pentru condiții grele de muncă:	15%
		a) autovehicule destinate transportului de mărfuri care tractează:	25%
		1) – 1 remorcă;	25%
		2) – 2 sau mai multe remorci	
		b) șoferii de pe autovehiculele destinate transporturilor de mărfuri, călători și tehnologice care își desfășoară activitatea pe platforma Combinatelor Siderurgice, chimice și petrochimice, șantierelor de exploatare miniere, balastiere, cariere, în schele petroliere și câmpuri de gaze naturale, întreținerea sistemului energetic național și pe drumuri nemodernizate de categoria 5 și 6, precum și cele din incinta șantierelor de construcții și în campania agricolă.	
		c) autotransportatoare de beton și bitum cald.	20%
		d) autovehicule altele decât remorhere și tractoare rutiere destinate transporturilor de mărfuri agabaritice și containere.	20%
Art.7	-	e) remorhere și tractoare rutiere care tractează trailere:	
		1 – până la 20 tone;	
		2 – de la 21 la 40 tone;	
		3 – de la 41 la 60 tone;	10%
		4 – de la 61 la 80 tone;	15%
		5 – peste 80 tone.	20%
		f) autovehicule destinate transporturilor de zgură la halele de depozitare.	25%
		g) autovehicule amenajate pentru transportul animalelor vii.	40%
		h) tractoare rutiere care tractează 2 remorci cu capacitatea de peste 2 tone fiecare.	15%
		i) repararea și exploatarea autovehiculelor și utilajelor de construcții și terasiere în șantiere în locuri de muncă neamenajate (în spațiul liber), precum și în perioada de lucru în care se lucrează în spații închise la o temperatură sub + 15 ⁰ C.	15%
			15%
		Spor pentru condiții periculoase:	
		a) autovehicule de transport de mărfuri sau materiale cu pericol ridicat în manipulare (carburanți, surse radioactive, gaze lichefiate în butelii).	15%
		b) autocisterne de transport gaze lichefiate (oxigen, hidrogen, argon etc).	50%
		c) autovehicule transport bolnavi (autosalvări)	20%
Art.8	-	d) autovehicule de transport cadavre umane, reziduuri menajere și din activitatea de ecarisaj.	50%
		e) încercarea autovehiculelor și agregatelor prototip pe poligonul de încercare.	40%
		f) activitățile desfășurate în mijloacele de transport persoane (conducători auto, controlori, vatmani și asimilați), în condiții de aglomerație.	15%
		g) pentru lucru cu sume de bani sau păstrarea în gestiune sau custodie, în scopul distribuirii sau predării ulterioare a unor deverse mărfuri materiale.	15%
		Spor pentru condiții nocive:	
		a) rodaj motoare	10%
		b) sudură autogen	10%
Art. 9	-	c) sudură electrică	10%
		d) spălare și degresare piese	15%
		e) metalizare și rectificare arbori cotiți	10%
		f) format și reparat acumulatori	15%
		g) vopsitorie cu pensula sau pistol de vopsit sau în băi	10%

	h) reparat radiatoare	10%
	i) vulcanizare camere și cauciucuri	10%
	j) tâmplărie	5%
	k) sablare	10%
	Spor de izolare – pentru personalul care lucrează la terți, în Delta Dunării, Lunca Dunării sau Lacul Razem sau îndeplinește parțial sau total următoarele condiții:	
Art.10	- a) distanța mai mare de: 10 km pe o cale de transport de prima localitate 3 km de o șosea	25%
	b) locuri greu accesibile	
	c) condiții de aprovizionare grele	
	d) lipsa de asistență medicală	
	e) lipsa posibilităților de comunicare rapidă	
Art.11	- Spor degradant civic – Se vor acorda sporuri pentru muncitorii de la colectarea, transportul, neutralizarea gunoiului și personal operativ, cei de la vidanjarea, întreținerea, repararea sistemelor de canalizare, inclusiv șoferii și mecanicii de utilaje care participă efectiv la operațiunile din aceste activități, în conformitate cu prevederile Art.1, pct.a) din Anexa nr.1 a H.G. nr. 735/26.06.1990.	50%

Notă: Plata sporurilor prevăzute la art.2 și art.3 se poate face și la alte date ulterioare (de regulă în cazul unităților cu activitate sezonieră), dacă prin C.C.M. la Nivel de Unitate se convine asupra acestui mod.

De sporurile prevăzute în prezenta anexă beneficiază întregul echipaj deservent de pe utilajul de construcții sau autovehicul.

ZILE SUPLIMENTARE DE CONCEDIU DE ODIHNĂ

Categoria de personal sau categoria de muncă	Număr de zile suplimentare
1. Personal reparații auto și utilaj de construcții	3
2. Mecanice exploatare utilaje de construcții	4
3. Șoferi sau vatmani ce lucrează pe autovehicule sau asimilate acestora din grupa: (conform Anexei 3)	
a) – I	3
b) – II	4
c) – III	5
d) - IV	6
4. Personal ce lucrează în condiții grele de muncă conform Anexei nr. 4, condiția prevăzută de Art.7 lit.:	
a – 1	
a – 2	4
b,c	6
d,e – 1	5
e – 2	3
e – 3	4
e – 4	5
e – 5	6
f, g, h, l	9
Personalul ce lucrează în condițiile prevăzute în Anexa nr. 4, Art.10	4
	10
5. Personalul ce lucrează în condiții periculoase de muncă, conform Anexei nr.4, condiția prevăzută de Art.8:	
A	5
B	9
C	5
D	9
E	7
F	4
6. Personalul ce lucrează în condiții nocive de muncă, conform Anexei nr.4, condiția prevăzută de Art.9, lit.:	
a, b, c, d – 1	3
d – 2	4
e	3
f	4
g, h, i, j, k	3

Notă:

1. Zilele suplimentare de concediu de odihnă nu se cumulează, ci se acordă valoarea cea mai mare
2. De sporurile respective beneficiază întregul echipaj deservent de pe utilajul de construcții sau autovehicul.
3. Zilele suplimentare la concediul de odihnă se acordă proporțional cu timpul lucrat în condițiile respective. Evidența acestui timp este ținută de administrație. În cazul în care nu este organizată această evidență se acordă sporul integral pentru anul respectiv.

**REGULAMENT de ORGANIZARE și FUNCȚIONARE
a COMISIEI de NEGOCIERE a
CONTRACTELOR INDIVIDUALE de MUNCĂ**

În conformitate cu prevederile Art. ___ alin. ___ din Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivel de unitate, în perioada _____ va avea loc negocierea contractelor individuale de muncă ale salariaților din cadrul S.C. _____, acoperiți de clauzele acestuia și pe baza prezentului regulament, negociat de către părțile semnate.

Art. 1. Negocierea contractelor individuale de munca se va efectua cu fiecare salariat, în cadrul **COMISIEI de NEGOCIERE** la nivel de societate, numită – **COMISIA CENTRALĂ** – și respectiv, în cadrul **COMISIEI de NEGOCIERE** la nivel de sectoare, secții, servicii, direcții funcționale etc, numită – **COMISIA SECTORIALĂ**.

Art.2. Componenta nominală a **COMISIILOR de NEGOCIERE**, cât și numărul acestora vor fi stabilite de către **COMISIA PARITARĂ** constituită la nivelul societății.

Art.3. a) În maximum 5(cinci) zile de la data constituirii, **COMISIILE de NEGOCIERE** vor stabili împreună cu conducătorii locurilor de muncă, pe baza graficelor de lucru, programul de realizare a negocierilor și planificarea nominală a salariaților pentru negocierea și semnarea **contractelor individuale de muncă**.

b) Programul de realizare a negocierilor individuale, pentru fiecare **COMISIE** în parte, va fi aprobat de către **Directorul General** al societății sau de către un reprezentant al acesteia împuternicit în acest sens.

c) Timpul afectat negocierii individuale va fi considerat ca **Timp de muncă**, inclus în sarcinile de serviciu ale fiecărui salariat și plătit corespunzător încadrării acestuia (Art.1, pct.1 al CCM).

Art.4. Planificarea, întocmită conform Art.3 de mai sus, va fi afișată la fiecare loc de muncă și va fi comunicată fiecărui salariat sub semnătura *luare la cunoștință*, prin grija conducătorilor locurilor de muncă.

Art.5. Salariații aflați în incapacitate temporară de muncă ori care lipsesc din localitate pentru rezolvarea unor probleme care nu pot fi amânate, fapt dovedit cu documente justificative, vor realiza negocierea **contractului individual de muncă** la o altă dată și oră decât cele stabilite, conform Art.3 de mai sus, dar în interiorul perioadei de negociere stabilită în preambulul acestui regulament.

Art.6. **Negocierea contractelor individuale de muncă** cu salariații care ocupă funcții de conducere, personal TESA și auxiliari, va avea loc în cadrul **COMISIEI CENTRALE**.

Art.7. Pentru fiecare **COMISIE de NEGOCIERE** constituită, **cel care angajează**, va asigura un **secretar tehnic** nominalizat de către acesta din cadrul serviciului Resurse Umane.

Art.8. Înainte de începerea **negocierii individuale**, **COMISIILE de NEGOCIERE** vor primi următoarele materiale:

a) Lista nominală cu salariații repartizați pentru **negocieri individuale**, care va cuprinde:

- numele și prenumele salariatului
- locul de muncă (sectorul, secția, serviciul, compartiment, tura, etc.)
- încadrarea pe post (funcția, meseria, etc.)
- data stabilită pentru negocierea individuală

b) Procesul Verbal de negociere, în formular tipizat, cu următoarele rubrici și date, completate după caz:

- numele și prenumele salariaților planificați în data respectivă
- încadrarea pe post (funcția, meseria, etc.)
- calificativul obținut la evaluarea profesională
- salariul de bază minim brut avut de fiecare salariat la data negocierii individuale
- oferta salarială **propusă** de către **COMISIA de NEGOCIERE**
- oferta salarială **acceptată**/rezultatul final al negocierii
- observații

c) Câte două exemplare pentru fiecare salariat cu formularul tipizat al **Contractului Individual de Muncă**.

d) Comunicare privind fondul de salarii **brut admisibil**, pentru fiecare categorie de personal în parte cât și pe total **COMISIE**, fond care va fi consumat prin **negocierea individuală** cu salariații respectivi.

Art.9. Înainte de începerea **negocierii individuale propriu-zise**, **COMISIA de NEGOCIERE** va solicita fiecărui salariat în parte:

a) semnarea **Declarației** privind acordul acestuia pentru reținerea pe statul de plată, la lichidarea fiecărei luni, a COTIZAȚIEI pentru salariații societății **membri** ai Organizației Sindicale semnatare a contractului colectiv de muncă, precum și virarea acesteia în contul indicat de aceasta.

b) semnarea **Declarației** privind acordul acestuia pentru reținerea CONTRIBUȚIEI, efectuată o dată cu plata la lichidare a salariilor, pentru salariații societății **nemembri** ai Organizației Sindicale semnatare a contractului colectiv de muncă și care **își negociază Contractul Individual de Muncă** în baza acestuia, stabilită conform și cu Art.3, pct.4, lit.a) și b) din C.C.M. nivel de **Grup de Unități – Secțiunea Transportul Auto**.

Art.10. Părțile semnatare stabilesc că:

a) Ecartul treptelor de **negociere individuală**, pentru fiecare salariat acoperit de clauzele prezentului contract colectiv, să fie în sumă de _____ lei pornind de la salariul de bază minim brut avut de către acesta la data consumării evenimentului.

b) **Salariul maxim** rezultat în urma negocierii și semnării **Contractului Individual de Muncă** nu va depăși coeficientul de majorare cu _____% fata de salariul de baza minim brut al salariatului avut inițial.

Art.11. Salariatul aflat la **negociere individuală** poate accepta sau declina oferta salarială propusă de către **COMISIA de NEGOCIERE**, liber de orice constrângere, aducând în sprijinul opțiunii sale argumentația pe care o consideră necesară.

Art.12. Negocierea individuala propriu-zisă se încheie prin **acceptarea** sau **refuzul** ultimei oferte făcute de către **COMISIE** salariatului în cauză.

a) în cazul **acceptării** ofertei salariale și a celorlalte propuneri de completare a C.I.M., salariatul în cauză va fi invitat să semneze acest contract, **COMISIA** consemnând în **procesul verbal** rezultatul final al negocierii.

b) în cazul **refuzului** exprimat de către salariat față de ultima ofertă făcută cu privire la salariu și/sau celelalte propuneri de completare a C.I.M. al acestuia, **COMISIA de NEGOCIERE** va consemna în **procesul verbal**, ultima ofertă făcută de către aceasta salariatului, precum și eventualele motivații susținute de cel în cauză.

Art.13. Toate cazurile de refuz al salariaților față de oferta salarială și/sau celelalte propuneri de completare a C.I.M., înregistrate în cadrul **COMISIILOR de NEGOCIERE**, vor fi analizate de către **COMISIA PARITARĂ**, constituită la nivelul societății, întrunită în termen de maximum 5 zile de la data încheierii **negocierilor individuale** din cadrul **COMISIILOR** constituite.

Art.14. a) Soluția adoptată de către **COMISIA PARITARĂ**, pentru cazurile menționate la ART. 13 și pentru fiecare salariat în prezența acestuia, va fi considerată ca finală, iar orice nemulțumire față de aceasta dă dreptul celui în cauză de a se adresa organelor de justiție competente.

b) De la data refuzului, exprimat de către salariat în cadrul **negocierii individuale propriu-zise** și consemnat de către **COMISIE** în **procesul verbal de negociere**, și până la adoptarea soluției finale de către **COMISIA PARITARĂ**, cel în cauză va primi pentru munca prestată drepturile salariale și celelalte drepturi avute la data începerii **negocierilor individuale**.

Art.15. Pe toata perioada de derulare a **negocierilor individuale** precum și după finalizarea acestora membrii **COMISIEI de NEGOCIERE** sunt obligați:

a) să se abțină de la orice formă de constrângere, intimidare sau influențare a salariaților, fapte ce ar avea efect asupra rezultatelor **negocierii individuale**.

b) să asigure desfășurarea **negocierilor individuale** într-un cadru civilizat bazat pe respectul reciproc între părțile implicate în negociere, respectiv între salariat și membrii **COMISIEI**.

c) să asigure confidențialitatea asupra discuțiilor purtate cu fiecare salariat în cadrul **negocierii individuale** precum și asupra rezultatului final al acesteia.

Art.16. Procesele Verbale de Negociere, Contractele Individuale de Muncă semnate de salariați, precum și **Declarațiile** privind reținerea COTIZAȚIEI și respectiv a CONTRIBUȚIEI, vor fi predate Șefului de Serviciu Resurse Umane, Organizația Sindicală semnatară a contractului colectiv având dreptul la câte o copie în xerox după fiecare dintre acestea.

Art.17. În termen de maximum 15 zile din data încheierii **negocierii individuale** toate **Contractele Individuale de Muncă** vor fi semnate de către reprezentantul legal al societății și înregistrate la autoritatea competentă.

Art.18. Orice demers al **conducătorilor locurilor de muncă**, cu scopul vădit de a influența sau determina poziția salariaților în cadrul **negocierii individuale** va fi considerat **caabuz în serviciu**, urmând a fi sancționat corespunzător cu măsurile ce se impun.

REPREZENTANȚII UNITĂȚII

REPREZENTANȚII SINDICATULUI

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

A. Părțile contractului

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

și

salariatul/salariața - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr., județul, posesor/posesoare al/a buletinului/cartii de identitate/pașaportului seria nr., eliberat/eliberată de la data de, CNP, permis de muncă seria nr. din data,

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

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

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

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

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la

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*).

G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii

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

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

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

2. O fracțiune de normă de ore/zi (cel puțin 2 ore/zi), ore/săptămână.

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

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

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

I. Concediul

Durata concediului anual de 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 baza lunar brut: ... lei

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri ...;

b) indemnizații ...;

c) alte adaosuri

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

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.
- f) obligația de a-și declara apartenența sindicală astfel:

- Sunt membru al organizației sindicale _____ și consimt să mi se rețină lunar pe statul de plată cotizația sindicală în cuantumul stabilit de aceasta. Suma reținută va fi virată în contul nr. _____ deschis la _____ al sindicatului _____.

Din cotizația sindicală se va vira lunar în contul federației sindicale la care este afiliat sindicatul, cota stabilită de aceasta;

- Nu sunt membru de sindicat și consimt să mi se rețină lunar în conformitate cu art. 3 (4a) din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivelul Ramurii Transporturi, pe statul de plată, o cotă de 1 % din venitul brut realizat. Suma reținută va fi virată în contul nr. _____, deschis la _____;

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.

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

- a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- e) 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/ramurii/național, înregistrat sub nr. /..... la Direcția

generala de muncă și solidaritate socială a județului/municipiului/Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

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

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,

Salariat,

.....
Reprezentant legal,

.....

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

Angajator,

.....

TABEL
CU SOCIETĂȚILE COMERCIALE (REGIILE AUTONOME)
ÎN CARE F.N.S.S.R. ARE ORGANIZAȚII SINDICALE AFILIATE
ȘI LA CARE SE APLICĂ C.C.M. 2008

Nr. Crt.	Denumirea societății (regiei autonome)
1.	Regia Autonomă de Transporturi – Brașov
2.	S.C. TRANSILVANIA S.A. – Brașov
3.	S.C. SERCONS S.A. – Brașov
4.	S.C. CONFOREST S.A. – Brașov
5.	REGIA AUTONOMĂ de GOSPODĂRIRE COMUNALĂ ȘI PRESTĂRI SERVICII – Săcele
6.	S.C. GENERAL TRANSPORT S.A. – București
7.	S.C. CETA GENERAL TRANSPORT S.A. – București
8.	S.C. GENERAL TRANSPORT FILIALA SERVICE – București
9.	S.C. INSCUT S.A. – București
10.	REGIA AUTONOMĂ de TRANSPORT -București
11.	S.C. TAXI GLUCOZA – București
12.	S.C. AUTOTRANS CĂLĂTORI FILARET S.A. – București
13.	A.D.P. sector 1 – București
14.	A.D.P. – sector 6 – București
15.	S.C. RER Ecologic Service București REBU S.A.
16.	Societatea Română de Televiziune
17.	S.C. ALLEGRO MAXI TAXI S.A. – București
18.	S.C. SERVICE CICLOP S.A. – București
19.	S.C. DALLI EXIM S.A. – București
20.	S.C. ADMINISTRAȚIA STRĂZILOR – București
21.	S.C. TOURING EUROPABUS ROMANIA SRL – București
22.	S.C. 3 D S.A. – București
23.	AUTORITATEA RUTIERĂ ROMÂNĂ - București
24.	S.C. AUTO GIULEȘTI SA – București
25.	S.C. TRANS AUTO S.A. – Bistrița
26.	S.C. HIDROCONSTRUCȚIA S.A. – Caransebeș
27.	S.C. GENERAL TAXI S.A. – Constanța
28.	S.C. TAR S.A. - Constanța
29.	S.C. TAR 08 S.A. - Constanța
30.	S.C. TAR CONSTANȚA S.A. - Constanța
31.	S.C. TAR 04 NORD S.A. - Constanța
32.	S.C. SCUT S.A. –Medgidia
33.	S.C. EDIL MED S.A. – Medgidia
34.	S.C. PONTUS EUXINUS 2003 SRL - Constanța
35.	S.C. MIDEX S.A. – Năvodari
36.	S.C. ANDALEX SRL - Constanța
37.	S.C. LOCTRANS S.A. - Slatina
38.	S.C. TRANSURB S.A. – Galați
39.	S.C. ATLAS S.A. - Galați
40.	S.C. ECOSAL - PREST S.A. - Galați
41.	S.C. SIREG S.A. - Galați
42.	S.C. BRAICAR S.A. – Brăila
43.	S.C. AUTO - RECORD S.R.L.- Galați
44.	S.C. GARIBALDI S.R.L. - Galați

45.	S.C. ȘTEFU ION S.R.L. - Galați
46.	S.C. TULPETRAZ S.R.L. - Galați
47.	S.C. ARMINDENI '97 S.R.L. - Galați
48.	S.C. TONYTRANS S.R.L. - Galați
49.	S.C. MONDOTRANS SA – Târgoviște
50.	S.C. TRANSCHEM S.A. – București – Filiala Ploiești
51.	S.C. SALUBRISERV S.A. – Tg. Mureș
52.	S.C. TRANSPORT LOCAL S.A. – Sighișoara
53.	S.C. CONSORTIO PONTELLO TIRRENA - Cluj
54.	S.C. TROLEBUZUL S.A. – Piatra Neamț
55.	S.C. TURSIB S.A. – Sibiu
56.	S.C. SCANIA S.A. – Sibiu
57.	S.C. SIMEC S.A. – Sibiu
58.	S.C. BANAT TRANSPORT S.A. – Timișoara
59.	S.C. LUGOJ TRANSPORT S.A. – Lugoj
60.	S.C. AUTO LUGOJANA S.A. – Lugoj
61.	S.C. BUCOVINA S.A. - Suceava

PĂRȚILE SEMNATARE

A. Reprezentanții PATRONILOR:

U.N.T.R.R.

- 1. Constantin ISAC - vicepreședinte Consiliu Director**
- 2. Cristina IORDACHE – secretar comisie**

B. Reprezentanții Salariaților:

F.N.S.S.R.

- 1. Gheorghe MANEA – președinte comisie**
- 2. Constantin BĂLTĂREȚU - membru**
- 3. Dumitru LUNGU - membru**
- 4. Alexandru MARIN - membru**
- 5. Dan George STĂNESCU - membru**