

CONTRACT DE MUNCĂ

la nivelul Grupului de Unități din Sectorul de activitate Servicii comunitare și utilități publice – Transporturi urbane, suburbane și metropolitane de călători – Cod CAEN 4931

pe anii 2018-2020

Înregistrat la Ministerul Muncii și Justiției Sociale din data de

În temeiul Legii nr. 62/2011, republicată, se încheie prezentul contract colectiv de muncă unic între salariații și angajatorii din Transporturi Urbane, Suburbane și Metropolitane de calatori.

Salariații/angajații sunt reprezentați prin: **Federația sindicală TRANSLOC-ROMANIA.**

Angajatorii în calitate de Patronat sunt reprezentați prin **FEDERAȚIA TRANSPORTATORILOR URBANI, SUBURBANI, ȘI METROPOLITANI de CĂLĂTORI (Acronim Federația TUSMC)**

Preambul

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate Servicii comunitare și utilități publice, – Transporturi urbane, suburbane și metropolitane de calatori – Cod CAEN 4931 se aplică la Unitățile care au ca obiect principal de activitate Transporturi Urbane, Suburbane și Metropolitane de calatori, cuprinse în Anexa nr. 1 la prezentul contract.

La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă.

CAP. I – Dispoziții generale

Introducere

ART. 1. Prezentul contract colectiv de muncă este un contract-cadru care stabilește, în principal, drepturile minime garantate pentru salariați și obligațiile acestora, precum și drepturile și obligațiile părților semnatare cu privire la:

- a) timpul de muncă și timpul de odihnă;

- b) salarizarea și alte drepturi salariale;
- c) condiții de muncă și protecția muncii;
- d) măsuri de protecție specială;
- e) munca și protecția femeilor și tinerilor;
- f) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- g) formarea profesională, economică, socială și sindicală;
- h) drepturi și imunități sindicale;
- i) obligații generale ale părților.

Sfera de aplicare

ART. 2. Părțile semnatare la nivel de unitate, în funcție de specificul unității, vor adapta sau adăuga clauze la contract conform legii.

ART. 3. Pe baza prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se vor încheia contractele de muncă la nivel de unități.

Clauze de recunoaștere

ART. 4. Partea Patronală recunoaște partea cu care încheie contractul ca reprezentantă a salariaților din unitățile în care Federația sindicală TRANSLOC-ROMANIA are organizații sindicale afiliate, conform Anexei nr. 1.

ART. 5. Părțile se obligă să aducă la cunoștința celor pe care îi reprezintă prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 6. Partea Patronală și partea sindicală vor verifica, la cererea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate în unități drepturile stipulate în prezentul contract colectiv de muncă.

Colaborarea dintre părțile contractante

ART. 7. Părțile se angajează la aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă pe principiul bunei-credințe, cu respectarea legii. Clauzele negociate ale prezentului CCM sunt aplicabile în funcție de situația economico-financiară a fiecărui operator în parte și negociate prin CCM la nivel de Unitate.

Durata contractului colectiv de muncă; modificarea acestuia

ART. 8.

(1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pentru o perioadă de 2 ani, cu începere de la data de la data înregistrării lui la Ministerul Muncii și Justiției Sociale.

(2) Dacă niciuna din părți nu solicită renegocierea contractului cu 60 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni, cu excepția situațiilor când prin lege se interzice acest lucru.

ART. 9.

(1) Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate în orice moment, conform legii, ori de câte ori părțile convin în acest sens.

(2) Cererea de modificare se va comunica celeilalte părți în scris și va conține atât motivele care au determinat-o, cât și propunerile concrete.

(3) Negocierea modificărilor propuse la prezentul contract nu va depăși 30 de zile calendaristice și vor începe în termen de maxim 30 de zile de la data comunicării uneia din părțile semnatare a CCM.

(4) Modificările aduse contractului fac parte integrantă din contractul colectiv de muncă și produc aceleași efecte ca și contractul însuși, de la data înregistrării lor.

ART. 10

(1) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează conform hotărârii comisiei paritare până la decizia finală a instanței de judecată.

ART. 11

(1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării sau încetării prezentului contract colectiv de muncă, părțile convin să constituie o comisie paritară.

(2) Componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare se stabilesc prin regulamentul prezentat în Anexa nr. 2.

ART. 12. Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie impediment pentru sesizarea instanței de judecată competente, potrivit prevederilor legale privind soluționarea conflictelor de muncă.

ART. 13

(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi care au fost recunoscute anterior prin negociere, în afara cazurilor în care, prin lege, se dispune în mod expres altfel.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă pentru părțile semnatare, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract.

ART. 14

- (1) Părțile contractante se obligă ca, pentru perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină reglementări interne a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din acest contract colectiv de muncă, cu excepția altor prevederi contrare, menționate în mod expres în prezentul contract.
- (2) Părțile convin să facă intervențiile necesare pentru respectarea prevederilor legale și, respectiv, pentru consultarea organizațiilor sindicale și patronale semnatare, în toate cazurile în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.
- (3) Contractele colective de muncă existente și valabile la data înregistrării prezentului CCM pe grup de unități, își produc efectele până la împlinirea termenului de valabilitate dacă părțile nu convin altfel prin act adițional.

CAP. II - Timpul de muncă și timpul de odihnă**II.1. - Durata muncii****Durata normală a muncii****ART. 15**

- (1) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi și, respectiv, de 40 de ore pe săptămână și se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile
- (2) La locurile de muncă unde specificul activității impune, pot fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură, tură continuă, turnus.
- (3) Locurile de muncă la care se aplică formele specifice de organizare a programului de lucru, precum și modalitățile concrete de organizare și evidență a muncii prestate se stabilesc prin contractul colectiv de muncă de la nivelul unității.

ART. 16

- (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.
- (2) În cazul unităților, subunităților sau al locurilor de muncă a căror activitate nu poate fi întreruptă, zilele de repaus pot fi acordate, prin rotație, în alte zile decât sâmbăta și duminica, astfel încât fiecare salariat să beneficieze, cel puțin de două ori pe lună, de repausul săptămânal succesiv în zilele de sâmbătă și duminică.
- (3) În situații de excepție, repausurile săptămânale sunt acordate cumulat, după o activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea Inspectoratului Teritorial de Muncă și cu acordul sindicatului reprezentativ, conform Codului Muncii republicat, ART 137 alin.4. Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile ART.137 alin.4. ,au

dreptul la un spor de 150% din salariul de baza negociat acordat corespunzător orelor prestate în perioada de repaus convenit.

ART. 17

(1) Începerea și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilesc prin regulamentul intern, întocmit de angajator împreună cu sindicatul reprezentativ, conform legii.

(2) Pentru unele categorii de personal, cum ar fi femei care îngrijesc copii de vârstă preșcolară, salariați care urmează cursurile unei instituții de învățământ, persoane cu gradul III de invaliditate, persoane cu recomandări medicale sau cu handicap, precum și în alte situații stabilite prin contractul colectiv de muncă se pot aproba programe de muncă speciale, cu alte ore de începere a programului.

ART. 18. Activitatea, conform programului stabilit, începe și se sfârșește la locul de muncă, în ținută de lucru.

ART. 19. Pentru un program normal de lucru, salariații beneficiază de o pauză de masă de minimum 15 minute. Din timpul negociat pentru pauza de masă, 15 minute se includ în programul de lucru. Timpul afectat pauzei de masă va fi acordat, de regulă, la jumătatea duratei programului.

Munca suplimentară

ART. 20

(1) Munca prestată peste programul normal de lucru, la solicitarea angajatorului, este considerată muncă suplimentară.

(2) Salariații pot fi chemați de angajator să presteze muncă suplimentară numai cu consimțământul lor.

ART. 21

(1) Orele de muncă suplimentare, contabilizate separat de orele normale de muncă, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora. Excepție fac conducătorii de tramvai, troleibuz, autobuz a căror ore suplimentare se plătesc în luna în care au fost efectuate.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor de 100% aplicat la salariul de bază corespunzător duratei acesteia.

(3) Modalitatea de compensare a orelor de muncă suplimentară se va stabili împreună cu salariatul în momentul acceptării efectuării acestora, în acord cu prevederile legale în vigoare.

ART. 22

(1) La nivel de unitate se poate stabili ca personalul , care, prin natura muncii, lucrează sistematic peste programul normal de lucru să primească un spor de “Lucru sistematic peste programul normal”, altul decât sporul pentru ore suplimentare, și va fi în cuantum de minim 25% din salariul brut lunar.

Categoriile profesionale și modalitatea de acordare se va stabili la nivel de unitate.

(2) Categoriile de personal care pot beneficia de prevederile alin. 1 se vor stabili prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

ART. 23. Munca prestată suplimentar în zilele de repaus sau de sărbători legale și religioase, peste durata normală a zilei de lucru, se va plăti cu un spor suplimentar de 50% peste sporurile normale.

ART. 24. Tinerii în vârstă de până la 18 ani și femeile gravide nu pot presta muncă suplimentară.

Munca de noapte

ART. 25. Munca prestată între orele 22.00-6.00 este considerată munca de noapte.

Salariatul care efectuează munca de noapte cel puțin 3 ore din timpul sau zilnic de lucru sau cel puțin 30% din timpul lunar de lucru beneficiază de un spor de 25% din salariul de baza.

ART. 26. Este interzisă munca de noapte de către tineri sub 18 ani, femei gravide, lăuze și cele care alăptează. Aceste situații trebuie comunicate angajatorului împreună cu acte doveditoare.

ART. 27. Salariații care urmează să desfășoare munca de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea periodic. Salariații care desfășoară munca de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apți, cu condiția existenței unui post specific pregătirii profesionale a salariatului.

ART. 28. În cazul în care munca suplimentară în timpul nopții va fi prestată într-o zi de repaus sau de sărbătoare, dacă nu a fost compensată cu timp liber plătit, ea va fi plătită ca în exemplul următor:

- tariful unei ore normale - 100% salariul de bază;
- majorarea pentru ora lucrată în zi de repaus sau de sărbătoare - 100% salariul de bază;

II.2. - Zilele de sărbătoare

ART. 29. Se consideră sărbători religioase și legale, fiind zile de repaus, următoarele:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Principatelor Române

- Vinerea Mare (ultima zi de vineri înainte Paștelui)
- prima și a doua zi de Paște;
- 1 Mai;
- 1 iunie - Ziua Copilului
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei Cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- 25 și 26 decembrie (prima și a doua zi de Crăciun)
- pentru alte culte se pot acorda alte zile libere în locul celor de mai sus în funcție de prevederile legale.

ART. 30

- (1) La nivel de Unități se va acorda o zi liberă cu ocazia Zilei Lucrătorului din Transportul Local, respectiv a doua zi de Vineri din luna Iunie.
- (2) Federația TUSMC și FEDERATIA TRANSLOC-ROMANIA vor organiza anual împreună cu conducerile Unităților și a sindicatelor manifestări dedicate specificului activității prestate.

ART. 31

- (1) Munca prestată în zilele de sărbători legale și religioase se consideră muncă suplimentară și, în cazul în care nu a fost compensată cu ore libere plătite în următoarele 30 de zile, se plătește cu un spor de 100% salariul de bază.

II.3. – Concedii

Concediul normal de odihnă

ART. 32

- (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, de minimum 23 de zile lucrătoare.
- (2) Diferențierea în funcție de vechime se va stabili prin contractul colectiv de muncă la nivel de unități.
- (3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

ART. 33. Efectuarea concediului anual de odihnă este obligatorie în perioada în care a fost programată.

ART. 34

(1) Programarea concediilor de odihnă colective se face de către conducerea unității împreună cu organizația sindicală reprezentativă, la sfârșitul fiecărui an, pentru anul următor, dar aceasta poate fi modificată și în cursul anului, cu acordul ambelor părți. Programările individuale au în vedere și opțiunile fiecărui salariat.

(2) Data începerii concediului de odihnă în perioada programată va fi comunicată de salariat cu minimum 15 zile înainte de plecare.

ART. 35. În cazul în care există salariați care, din motive obiective, nu au efectuat integral sau deloc concediul de odihnă în cursul anului, acesta va fi în mod obligatoriu reprogramat, cu acordul salariatului în cauză, într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă neefectuat.

ART. 36. Salariatul chemat din concediu are dreptul la o compensare din partea unității, care constă în:

- plata transportului dus-întors din localitatea unde se află în concediu;
- plata unei indemnizații de întrerupere, de minimum 25% din salariul negociat, pentru zilele programate și neefectuate;
- despăgubiri datorate cheltuielilor făcute de salariat, dacă acesta se află la odihnă sau tratament.

ART. 37. Concediul de odihnă se efectuează integral sau se poate acorda fracționat, în tranșe, dacă interesele serviciului o cer, sau la solicitarea salariatului, dacă nu e afectată desfășurarea normală a activității în unitate, cu condiția însă ca una din fracțiuni să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare.

ART. 38. În situația în care ambii soți lucrează în aceeași unitate, ei au dreptul la programare în aceeași perioadă a concediului de odihnă.

ART. 39

(1) În cazul în care salariatul are bilet de tratament, el va beneficia de concediul său de odihnă în perioada pentru care are bilet.

(2) Prevederile alin. 1 se pot aplica și în situația în care salariatul are bilet de odihnă, în funcție de posibilitățile agentului economic.

ART. 40

(1) Salariații au dreptul la efectuarea concediului de odihnă anual, a cărui durată se stabilește prin contractul individual de muncă. La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată. La nivel de unitate se pot conveni și alte situații pentru care concediul de odihnă nu se reduce.

(2) Salariații au dreptul la un concediu de odihnă proporțional cu activitatea prestată în acel an. În acest caz, prin acord între angajator și salariații în cauză, se poate conveni efectuarea concediului de odihnă după 6 luni de la data angajării.

(3) Pentru salariații care lucrează cu fracțiuni de normă, la cererea lor, durata concediului de odihnă - în număr de zile întregi - și indemnizația vor fi acordate în raport cu vechimea în muncă și proporțional cu timpul lucrat.

(4) Salariatul care are bilet de tratament sau odihnă va beneficia de concediu de odihnă în perioada pentru care are bilet, cu condiția să solicite acordarea acestuia cu minimum 15 zile lucrătoare înainte de data începerii concediului.

ART. 41

În cazul în care un salariat demisionează ori în cazul în care i se desface contractul individual de muncă, din motive imputabile lui, după efectuarea concediului de odihnă, și acesta a încasat drepturile bănești aferente concediului, salariatul este obligat să restituie suma aferentă concediului de odihnă necuvenit și a primei de vacanță necuvenite, fie prin reținere din salariu, fie prin depunere cu numerar.

ART. 42. Unitatea nu poate pretinde suma de bani corespunzătoare concediului de odihnă deja efectuat în cazurile când contractul individual de muncă a încetat ca urmare a:

- inițiativei unității, din motive neimputabile salariatului;
- decesului.

ART. 43

(1) Indemnizația de concediu de odihnă se va calcula conform prevederilor din Codul muncii.

(2) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, în raport cu posibilitățile economico-financiare ale acesteia, pe lângă indemnizația de concediu se va plăti și o primă de vacanță.

(3) Prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate, pe lângă indemnizația de concediu se vor acorda și vouchere de vacanță

(4) Indemnizațiile prevăzute la alin. 1 și 2 se plătesc la plecarea în concediu, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte.

Alte concedii și zile libere

ART. 44. În afara concediului normal de odihnă, anumite categorii de salariați beneficiază de concediu suplimentar de odihnă plătit. Concediul suplimentar de odihnă se va stabili la nivel de unitate și nu poate fi mai mic de 3 zile.

ART. 45

- (1) La solicitarea salariatului, angajatorul va acorda o singură dată un concediu fără plată de 30 de zile calendaristice pentru susținerea examenului de admitere în învățământul superior sau la studii doctorale. Aceste zile se pot acorda și fracționat.
- (2) Cursanții școlilor de maiștri și doctorale în domenii utile activității societății, înscriși la studii cu acordul angajatorului, vor beneficia o singură dată de un concediu plătit de până la 30 de zile calendaristice pentru a susține examenul de absolvire, fără a li se afecta concediul legal de odihnă.
- (3) În cazul în care salariatul dorește să susțină examenul de bacalaureat sau teza de doctorat, angajatorul îi va acorda acestuia o singură dată un concediu fără plată de până la 30 de zile calendaristice.
- (4) Studenții din învățământul superior, seral sau fără frecvență, beneficiază de câte un concediu fără plată de până la 60 de zile calendaristice, la cerere, eșalonat sau integral, pentru fiecare an de studiu, numai pe durata normală a cursurilor facultății dacă este prima facultate pe care o urmează. Dacă studiile se fac în baza unui contract cu unitatea, studenții pot beneficia și de un concediu de studii plătit, pentru fiecare an de studiu.
- (5) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concediu fără plată, durata concediului fără plată și modalitățile de aprobare vor fi stabilite la nivelul fiecărei Unități.

ART. 46

- (1) Persoanele care lucrează în locuri de muncă cu condiții deosebite, grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază, conform prevederilor legale, de concedii de odihnă suplimentare de minimum 3 zile lucrătoare plătite.
- (2) Nominalizarea locurilor de muncă și a categoriilor de personal care au dreptul la concedii suplimentare se face prin contractul colectiv de muncă la nivel de unități.

ART. 47. În afara concediului de odihnă, în baza documentelor prezentate, salariații au dreptul la un număr de zile calendaristice libere, plătite, pentru evenimente de familie deosebite, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului, 5 zile;
- b) căsătoria unui copil, 5 zile;
- c) nașterea sau adopția unui copil, 5 zile;
- d) decesul soțului (soției), copiilor, părinților, socrilor, 5 zile;
- e) decesul bunicilor, fraților, surorilor, 3 zile;
- f) mutarea într-o altă locuință (o singură dată), 2 zile.

Învoiri

ART. 48. La cererea salariatului se acordă un număr de ore de învoire fără plată sau care pot fi recuperate, în următoarele situații:

- efectuarea unor analize, tratament medical;
- citație în fața instanței, procuraturii, poliției;
- alte situații, când salariatul solicită și activitatea unității permite acest lucru.

CAP. III - Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 49

(1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani, convenit prin acest contract, indiferent de natura unității în care își desfășoară activitatea.

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

(3) În scopul promovării intereselor și al apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă organizației sindicale reprezentative, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația directă cu angajatorul.

ART. 50

(1) În vederea stabilirii drepturilor ce decurg din contractul individual de muncă, salariații din Unități sunt clasificați în funcție de conținutul activității și de cerințele postului.

(2) Se stabilesc coeficienții minimi de ierarhizare pentru următoarele categorii de salariați:

- | | |
|--------------------------|---------|
| - muncitori necalificați | - 1; |
| - muncitori calificați | - 1,2; |
| - personal de bord | - 1,5; |
| - liceu | - 1,25; |
| - postliceal | - 1,4; |
| - maiștri și similare | - 1,6; |
| - subingineri | - 1,7; |
| - studii superioare | - 2. |

(3) Grilele exemplificate la alin. 2 nu sunt cu titlu exhaustiv, ele pot fi dezvoltate prin negocieri la nivel de Unitate.

(4) Prevederile alin. 2 nu se aplică pentru personalul angajat la debut în profesie, pe perioada de stagiu, sau acolo unde conform normelor legale în materie sau a altor prevederi graduale existente în Unitate, care reglementează profesia respectivă, există trepte ierarhice profesionale iar salariatul nu a promovat examenul pentru treapta ierarhică superioară primei trepte existente.

(5) Pentru modificările ce decurg din obligativitatea aplicării dispozițiilor legale cu privire la stabilirea salariului minim brut pe economie, sistemul de salariu se modifică conform coeficienților de ierarhizare.

ART. 51

(1) Salariul de bază minim pentru Societățile la care se aplică prezentul contract, pentru un program normal de lucru este salariul de bază minim brut pe țară.

(2) La nivel de Unitate, se poate negocia un alt nivel al salariului minim, dar nu mai mic decât salariul de bază minim brut pe țară.

(3) Majorările de salarii pentru perioada valabilității prezentului contract se vor negocia la nivel de Unități, având în vedere, intensitatea muncii, specificul muncii, rata inflației, coeficienții de ierarhizare și alți indicatori conveniți de partenerii sociali sau dispoziții legale.

(4) Alte venituri: tichete de masă, tichete cadou și tichete de creșă acordate conform prevederilor legale și înțelegerii părților.

(5) Prime cu ocazia sărbătorilor de Paște și Crăciun, prime cu ocazia Zilei Lucrătorului din Transportul Public Local.

(6) Salariații care ies la pensie din societatea angajatoare la limită de vârstă, anticipat sau anticipat parțial sau datorita invalidității, cu o vechime neîntreruptă de minim:

- 15 ani în societate, primesc o primă la nivelul a trei salarii medii brute pe Unitate;

- 5 ani primesc o primă la nivelul unui salariu mediu brut pe Unitate.

(7) În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu în mod corespunzător, Unitatea va asigura salariaților care lucrează după un program atipic (conducători de vehicule, controlori, controlori cap linie, încasatori, casieri – *exemplificarea nu este exhaustivă*) transportul acestora la și de la locul de muncă în mod gratuit.

ART. 52

(1) Sporurile și indemnizațiile minime ce se acordă la salariul de bază, în condițiile prezentului contract, sunt:

a) pentru condiții deosebite de muncă, grele, periculoase sau penibile, proporțional cu timpul efectiv lucrat în condițiile respective, 10%;

b) pentru orele suplimentare și pentru orele lucrate în zilele libere și în zilele de sărbători legale, 100%;

- c) pentru vechime în muncă, minimum 5% pentru 3 ani vechime și maximum 25% la o vechime de peste 20 de ani, diferența pe tranșe de vechime stabilindu-se prin contractul colectiv de muncă de la nivel de unități;
 - d) pentru lucrul în timpul nopții, 25%.
 - e) spor de dificultate în transportul public pentru conducătorii auto, vatmani, conducător de troleibuz de minim 15% din salariul de încadrare;
 - f) indemnizație de conducere de minim 15% din salariul de încadrare al funcției;
- (2) Pentru condiții nocive de muncă, pe baza determinărilor efectuate de organele de specialitate, proporțional cu timpul efectiv lucrat în condițiile respective, se acordă un spor de 10% din salariul minim negociat la nivel de unitate.
- (3) Pentru exercitarea și a unei alte funcții se poate acorda un spor de până la 50% din salariul de bază al funcției înlocuite, începând cu luna a treia de cumul; cazurile în care se aplică această prevedere și cuantumul sporului se vor stabili prin negocieri la contractele de muncă la nivel de unități.
- (4) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unități pot fi negociate și alte categorii de sporuri.
- (5) La nivelul unității se poate negocia introducerea unor sporuri în salariul de bază.

ART. 53. Adaosurile la salariul de bază sunt:

- a) plusul de acord;
- b) premii acordate din fondul de premiere;
- c) prima de vacanță, vouchere de vacanță;
- d) bonificația de sfârșit de an ce se va acorda în două tranșe, din care una înaintea sărbătorilor de iarnă;
- e) alte adaosuri convenite prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității.

ART. 54

(1) În funcție de formele de organizare a muncii se pot aplica următoarele forme de salarizare:

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

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

- a) acord direct;

- b) acord progresiv;
- c) acord indirect;
- d) alte forme.

(3) Forma de organizare a muncii și forma de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc prin contractul colectiv de muncă de la nivelul unității.

ART. 55

(1) Unitatea are obligația să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce-i revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(2) În situația în care unitatea nu poate asigura pe durata unei zile de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, aceasta este obligată să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

(3) În situații deosebite, când activitatea a fost întreruptă mai mult de trei zile, salariații vor primi minim 75% din salariul de bază individual, cu condiția ca încetarea lucrului să nu fie imputabilă salariaților și dacă în tot acest timp aceștia au rămas la dispoziția angajatorului. Pentru situațiile de mai sus, salariații vor beneficia și de alte drepturi prevăzute de lege.

ART. 56. Corelarea salariilor cu rata inflației se face, pe baza datelor furnizate de Institutul Național de Statistică, conform metodologiei stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unități, în acord cu prevederile legale în vigoare.

ART. 57

(1) Plata salariilor se face periodic, la datele ce vor fi stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(2) Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

(3) Indiferent de forma de plată (numerar, card, cont curent), salariatul va primi lunar nota de calcul a drepturilor salariale.

ART. 58

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

(2) În caz de insolvență, faliment sau de 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, cu respectarea prevederilor legale.

ART. 59. Unitatea este obligată să țină evidențe în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă și drepturile de care salariații au beneficiat și să le elibereze la cerere, dovezi despre aceasta.

CAP. IV - Securitatea și sănătatea în muncă

ART. 60

(1) Părțile se obligă să colaboreze în elaborarea și implementarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă.

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

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) pentru participarea nemijlocită a salariaților la luarea deciziilor se va înființa Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă. C.S.S.M. este constituit din reprezentanți desemnați de sindicatul reprezentativ din unitate și reprezentanți desemnați de angajator pe de altă parte, în număr egal;

c) măsurile pentru ameliorarea condițiilor de muncă să fie stabilite împreună cu reprezentanții sindicali, acestea urmând a fi anexate la contractele colective de muncă.

IV.1. - Condiții de securitate și sănătate în muncă

ART. 61. Securitatea și sănătatea în muncă reprezintă un ansamblu de activități organizatorice și tehnice, ce are drept scop protejarea vieții, integrității organismului și sănătății angajaților, precum și garantarea unor condiții normale de lucru în realizarea atribuțiilor de serviciu.

ART. 62. Părțile consideră prevederile legislației și ale normelor generale republicane și departamentale de securitate și sănătate în muncă, precum și pe cele cuprinse în prezentul contract colectiv de muncă minimale și obligatorii. În contractele colective de muncă la nivel de unități sau al unităților pot fi incluse clauze suplimentare de punere în aplicare.

ART. 63. Obligația și răspunderea privind asigurarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă pentru salariați revin în totalitate angajatorului, cu respectarea prevederilor legale.

Securitatea muncii

ART. 64. Pentru asigurarea securității corespunzătoare a salariaților în procesul muncii, unitatea are obligația de a adopta cel puțin următoarele măsuri:

- a) efectuarea instructajelor periodice de securitate și sănătate a muncii;
- b) asigurarea dotării instalațiilor, mașinilor și utilajelor cu dispozitive de protecție, cu aparatură de măsură și control al parametrilor tehnologici și de avertizare a stărilor de pericol, precum și efectuarea verificărilor periodice în scopul menținerii în permanentă stare de funcționare a acestora;
- c) asigurarea funcționării permanente a instalațiilor și sistemelor de captare, reținere și neutralizare a substanțelor nocive degajate în desfășurarea proceselor tehnologice;
- d) analizarea periodică, împreună cu inspectoratele de stat teritoriale pentru securitatea și sănătatea muncii și cu organele sanitare competente, a cauzelor accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale;
- e) îndepărtarea de urgență a cauzelor generatoare de accidente de muncă și adoptarea unor măsuri eficiente în vederea eliminării grabnice a cauzelor îmbolnăvirilor profesionale;
- f) diagnosticarea factorilor nocivi ale căror niveluri depășesc limitele admise în normele naționale și internaționale la care România a aderat;
- g) admiterea la lucru numai a persoanelor care, în urma controlului medical periodic și a verificării aptitudinilor psiho-profesionale, corespund sarcinilor de muncă pe care urmează să le execute;
- h) măsurarea periodică a parametrilor ce caracterizează condițiile de muncă și factorii de mediu cu aparatură și personal autorizat; la prelucrarea și analiza probelor vor participa și reprezentanți din partea organizației sindicale reprezentative;
- i) aplicarea unor măsuri în vederea eliminării tuturor factorilor de risc ce pot pune în pericol viața sau sănătatea oamenilor.
- j) în cazul în care personalul Unității suferă, în timpul serviciului, vătămări corporale sau agresiuni din partea călătorilor transportați sau a altor persoane cu care intră în contact, salariații implicați și Unitatea au obligația de a întreprinde măsurile legale ce le revin fiecăruia pentru atragerea răspunderii civile, penale sau patrimoniale, după caz.

ART. 65

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

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

ART. 66

(1) Angajatorul va finanța întregul ansamblu al activităților legate de protecția muncii, potrivit obligațiilor ce-i revin din legislația în domeniu și din contractele colective de muncă.

(2) Prin contractele colective de muncă la nivelul unităților se prevăd măsurile specifice, periodicitatea controalelor, metodologia de control, obligațiile și răspunderile în domeniul protecției muncii, în conformitate cu reglementările legale.

(3) Timpul afectat acestor activități se include în timpul de muncă și este salarizat.

ART. 67. Este interzisă repunerea în funcțiune a unităților, instalațiilor, mașinilor și utilajelor care au fost oprite de organele teritoriale de specialitate, din cauza nerespectării normelor de protecție a muncii, înainte de a fi eliminate abaterile pentru care s-a dispus oprirea.

ART. 68

(1) Angajatorul are obligația să notifice salariații asupra tuturor riscurilor specifice postului la care se expun în procesul muncii.

(2) În condițiile nerespectării obligațiilor de la alineatul precedent sau în lipsa unor condiții de muncă în măsură să le asigure securitatea în procesul muncii, salariații pot refuza lucrul pe perioada în care persistă pericolul fără a suporta nici o diminuare a drepturilor înscrise în contractul individual de muncă.

(3) Refuzul lucrului în condițiile alineatelor (1) și (2) se va face în situații bine justificate. Salariatul afectat va notifica de îndată șeful ierarhic asupra situației care periclitează securitatea muncii. Refuzul lucrului nu va constitui o cauză de reziliere a contractului individual de muncă din inițiativa unității dacă se respectă prevederile prezentului articol.

ART. 69

(1) Salariații au, în principal, următoarele obligații:

a) să-și însușească și să respecte regulile și instrucțiunile de protecție a muncii, specifice activității prestate;

b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, pentru a nu se expune ei sau a nu expune pe ceilalți angajați la pericol;

c) să utilizeze echipamentul de lucru, echipamentul de protecție, precum și mijloace de protecție individuală din dotare, corespunzător scopului pentru care au fost acordate.

d) să se prezinte în termen, conform programării efectuate de angajator, la controalele medicale sau alte tipuri de controale, stabilite conform legislației în vigoare.

(2) Încălcarea acestor obligații, constatată de șefii ierarhici și/sau de organele de inspecție autorizată, atrage răspunderea disciplinară, administrativă și materială, potrivit prevederilor Regulamentului intern, precum și penală, după caz, potrivit legii.

Acordarea echipamentului individual de protecție și a echipamentului de lucru

ART. 70. Angajatorul are obligația să asigure tuturor salariaților echipamentul individual de protecție și echipamentul de lucru.

ART. 71. Componenta și frecvența de acordare a echipamentului de lucru și a echipamentului individual de protecție pe locuri de muncă și activități se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

ART. 72. Echipamentul poate fi acordat și înainte de încheierea termenului stabilit, dacă se face dovada deteriorării lui ca urmare a unor avarii sau a unor condiții de muncă accidentale.

ART. 73

(1) Echipamentul individual de protecție se acordă gratuit.

(2) Când angajatorul impune o anumită ținută specială ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de acesta.

ART. 74

(1) Curățirea, neutralizarea și întreținerea periodică a echipamentului de protecție intră în obligațiile angajatorului.

(2) Extinderea prevederilor alin. 1 la echipamentul de lucru se va putea stabili în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

ART. 75. Neutilizarea echipamentului individual de lucru și de protecție poate atrage sancțiuni până la desfacerea contractului de muncă.

Ocrotirea sănătății salariaților

ART. 76

(1) În vederea unei ocrotiri eficiente a sănătății salariaților, angajatorul va respecta următoarele obligații ce îi revin:

a) angajările se vor face numai după efectuarea examenelor medicale, corespunzătoare fiecărei meserii sau fiecărui loc de muncă în parte;

b) efectuarea, cel puțin o dată pe an, a controalelor medicale pentru salariați, conform normelor sanitare și condițiilor concrete de muncă;

c) schimbarea locului de muncă în situația în care starea de sănătate a salariatului impune acest lucru, la recomandarea organelor medicale de specialitate, în raport cu calificarea salariatului și cu posibilitățile unității;

d) organizarea unui număr suficient de posturi de prim ajutor și dotarea corespunzătoare a acestora cu materiale, conform necesarului prescris de organele sanitare;

(2) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile prevederilor alin. 1.

(3) În cazul când dispoziții legale speciale sau ale contractelor colective de muncă prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

(4) Timpul necesar examinărilor medicale prevăzute la alin. (1) lit. b) și alin.(3) va fi plătit conform încadrării salariatului.

(5) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea organizată potrivit alin. (1) constituie abatere disciplinară.

ART. 77. La cererea uneia din părți, medicii de medicina muncii și inspectorii de protecție a muncii vor fi consultați în vederea reducerii duratei timpului de lucru și a acordării de concedii de odihnă suplimentare.

Igiena muncii

ART. 78. Angajatorul se obligă să respecte prevederile normelor și normativelor din domeniul protecției și igienei muncii, referitoare la dotarea salariaților cu materiale igienico-sanitare.

ART. 79

(1) Materialele igienico-sanitare se acordă gratuit.

(2) Sortimentele și frecvența de acordare a materialelor igienico-sanitare se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivelul unității.

(3) În toate cazurile când Unitatea cere o anumită vestimentație specială, uniformă, ca echipament de lucru ce intră în contact cu publicul călător, sau reprezintă imaginea Unității, contravaloarea acesteia se suportă integral de către Unitate.

IV.2. - Condiții sociale

ART. 80

(1) În vederea menținerii și a îmbunătățirii condițiilor de muncă și a condițiilor sociale în cadrul unităților, angajatorul este obligat să ia, cel puțin, următoarele măsuri:

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

- b) asigurarea condițiilor optime de muncă (iluminat, microclimat - temperatură, aerisire, umiditate, zgomot, vibrații);
 - c) asigurarea vestiarelor la capacitate suficientă și cu dotarea corespunzătoare;
 - d) întreținerea și modernizarea grupurilor sociale și a instalațiilor sanitare;
 - e) asigurarea apei calde și a apei reci, precum și a materialelor igienico-sanitare;
- (2) Măsurile concrete, în sensul alin. 1, se stabilesc prin contractele colective la nivelul unităților.
- (3) Prin Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă la nivel de unitate se vor stabili în colaborare cu structurile de protecția muncii din unitate măsurile de protecție specifice, precum și programe de control al realizării măsurilor stabilite.

ART. 81. 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.

IV.3. - Munca în condiții deosebite

ART. 82

- (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale și locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale.
- (2) Locurile de muncă cu condiții deosebite și speciale sunt cele grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea și se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivel de unitate, conform legislației în vigoare.

ART. 83

- (1) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții deosebite și speciale, determinate conform legii, salariații vor beneficia, după caz, de următoarele drepturi:
- a) sporuri la salariu, conform prevederilor art. 53;
 - b) durată redusă a timpului de lucru;
 - c) alimentație de protecție a organismului;
 - d) concedii suplimentare de minimum 3 zile pe an.
- (2) Categoriile de personal, locurile de muncă, cuantumul și condițiile de acordare a avantajelor prevăzute la alin. 1 se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivel de unități.

ART. 84. Locurile de muncă cu condiții deosebite și speciale și categoriile de salariați care lucrează în aceste locuri vor fi prevăzute în contractele colective de muncă la nivel de unitate, cu respectarea actelor normative în vigoare.

ART. 85. Angajatorul va organiza, periodic, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care ar urma să-l ocupe sau pe care îl ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. Condițiile concrete urmează să fie stabilite la nivel de unitate.

ART. 86

(1) Pentru munca în condiții deosebite, salariații vor beneficia de alimentație de protecție a organismului, gratuit, conform legislației în vigoare.

(2) Alimentația de protecție se poate acorda și sub forma unei mese calde.

(3) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, salariații vor beneficia, pentru refacerea capacității de muncă, încă minimum o lună, de drepturile anterioare, după caz.

(4) De dreptul prevăzut la alin. 1 beneficiază și salariații care au lucrat cel puțin 6 luni în condițiile alin. 1 și își schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă dreptul de aceeași natură la noul loc de muncă este mai mic.

(5) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, 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, cu respectarea alin. (3) și (4).

(6) Neutilizarea alimentației de protecție și a materialelor igienico-sanitare în incinta unității constituie abatere disciplinară.

IV.4. - Organizarea și normarea muncii

ART. 87

(1) Organizarea activității din cadrul unității prin stabilirea unor structuri organizatorice funcționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă, cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, elaborarea de norme de muncă fundamentate din punct de vedere tehnic, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt de competența angajatorilor.

(2) În exercitarea acestor atribuții, angajatorii sunt obligați să țină seama și de prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 88

(1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați. Normele de muncă se exprimă - în funcție de caracteristicile procesului de producție sau ale altor activități ce se

normează - sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sfere de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei munci. Normele de muncă se elaborează de către angajatori, cu acordul organizațiilor sindicale reprezentative. Normele de muncă aprobate de conducătorul unității se fac cunoscute salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

(2) În cazul în care normele de muncă și normativele de personal existente nu corespund prevederilor alin. 1, din inițiativa angajatorului sau la solicitarea sindicatului reprezentativ, ele trebuie modificate conform procedurii prevăzute de lege, fără ca aceasta să conducă la diminuarea salariului.

ART. 89

(1) Sarcinile de serviciu trebuie să fie stabilite în limitele felului muncii, la care fiecare salariat s-a obligat prin contractul individual de muncă.

(2) Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților, a situațiilor de urgență, precum și în situații care periclitizează sănătatea sau viața unor persoane, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă, la executarea oricăror lucrări și la luarea măsurilor cerute de conducerea unității.

ART. 90. Numărul de personal se va stabili în raport cu volumul activității, cu durata timpului normal de lucru și normele de muncă, pentru a se evita încărcarea excesivă cu sarcini de muncă a salariaților.

ART. 91

(1) În toate cazurile în care munca este efectuată într-un ritm impus, colectiv sau individual, în normele de muncă se includ și timpuri de refacere a capacității de muncă.

(2) Acolo unde natura muncii o impune, pentru a permite utilizarea reală a timpilor de refacere a capacității de muncă, numărul de personal va cuprinde un număr corespunzător de salariați pentru înlocuire.

ART. 92

(1) În cazul în care există divergențe la stabilirea normelor de muncă sau a normativelor de personal, la cererea oricăreia dintre părți, se poate apela la o expertiză tehnică sau la orice altă procedură convenită de partenerii sociali.

(2) Expertii vor fi desemnați de comun acord de către ambele părți. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru părți, plata acesteia fiind suportată de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor reprezentative.

CAP. V - Măsuri de protecție specială

Pierderea temporară a capacității de muncă

ART. 93

(1) În cazul în care salariații lipsesc de la lucru din motive de incapacitate temporară de muncă, angajatorul va putea compensa, din fonduri proprii, diferența dintre salariul de bază inițial și ajutorul la care are dreptul salariatul, potrivit legii.

(2) Situațiile în care se poate compensa diferența prevăzută la alin. 1 vor fi stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

ART. 94. Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, angajatorul va aplica dispozițiile Ordonanței de Urgență nr. 158 din 17 noiembrie 2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare, sau orice alte prevederi legale ulterioare relevante.

ART. 95. În cazul recomandărilor medicale, angajatorul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, în funcție de posibilitățile fiecărei unități, care vor fi stabilite împreună cu sindicatul reprezentativ.

ART. 96. Salariatul care a fost pensionat pentru incapacitate temporară de muncă după o perioadă de recuperare va fi reangajat, pe cât posibil, în funcția avută la data pierderii capacității de muncă sau într-una echivalentă ca salariu.

Munca persoanelor cu handicap

ART. 97. Persoanele cu handicap salariate în unitate beneficiază de următoarele drepturi conform legii:

- a) program redus de lucru;
- b) scutire de a presta serviciul în timpul nopții;
- c) concedii de odihnă suplimentare;
- d) scutire de impozite pe salarii, conform legii;
- e) alte drepturi prevăzute de lege.

ART. 98

(1) În cazul unui accident de muncă produs din motive neimputabile salariatului, unitatea are obligații pecuniare constând în suportarea cheltuielilor pentru spitalizare și medicație ce sunt necesare pentru tratarea vătămării corporale rezultate în mod direct în urma accidentului de muncă, precum și pentru confecționarea protezelor impuse în urma accidentului de muncă, dacă aceste cheltuieli nu au fost suportate de asigurător, conform legii.

(2) În cazul accidentelor de muncă soldate cu invaliditate permanentă, unitatea va acorda un ajutor social în valoare de trei salarii de încadrare a salariatului.

ART. 99

(1) În cazul unei persoane cu handicap, dacă aceasta este aptă pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu ale posturilor sau locurilor de muncă existente, angajatorul nu va putea refuza angajarea persoanei pe motiv de existență a unui handicap, refuzul fiind un act de discriminare sancționabil conform normelor legale în vigoare. Dovada capacității va fi constatată de către medicul de medicina muncii.

(2) Organizațiile sindicale reprezentative vor sprijini angajarea și menținerea în muncă a persoanelor cu handicap în condițiile alineatului precedent.

Refacerea capacității de muncă

ART. 100

(1) Salariații vor beneficia de bilete de tratament și/sau de odihnă recuperatorie în stațiuni balneoclimaterice și turistice potrivit acordului părților din contractele colective de muncă la nivel de unitate.

(2) Fiecare unitate va achiziționa, cu ajutorul sindicatului reprezentativ, un număr corespunzător de bilete, în funcție de posibilitățile financiare ale unității.

(3) Repartizarea biletelor de tratament sau de odihnă recuperatorie se va face de către angajator și de către organizațiile sindicale reprezentative.

ART. 101

(1) Salariații care beneficiază de bilete de tratament sau odihnă recuperatorie au dreptul la reducerea costului biletelor, ținându-se seama de salariul de bază, de sezon și de afecțiunile de care suferă. Diferența de preț va fi suportată de unitate.

(2) Procentele de reducere a costului biletelor în raport cu criteriile prevăzute la alin. 1 se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivelul unității, fără a fi mai mici de 50% din valoarea totală a biletului.

(3) Costul călătoriei pe calea ferată, clasa a II-a, sau, acolo unde este posibil, cu mijloacele de transport auto în comun va fi suportat integral de unitate pentru salariatul beneficiar al biletului de tratament balnear sau de odihnă recuperatorie.

(4) Contravaloarea biletelor acordate salariaților trimiși în stațiuni pentru tratarea unor boli profesionale sau a unor boli care, fără a intra în categoria bolilor profesionale, au fost contractate din cauza condițiilor de muncă se suportă integral de unitatea economică, inclusiv costul transportului pe calea ferată, clasa a II-a, sau, acolo unde nu este posibil, pentru transportul auto în comun.

(5) Transportul se poate efectua și cu mijloacele proprii, caz în care unitatea va deconta cheltuielile la nivelul transportului pe calea ferată, clasa a II-a, în condițiile alin. 3.

Ajutoare materiale umanitare

ART. 102

(1) În afara ajutoarelor prevăzute de lege la care au dreptul, salariații vor beneficia și de următoarele ajutoare:

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

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

c) în cazul decesului soțului/soției sau al unei rude de gradul I aflate în întreținerea salariatului, angajatul va primi un ajutor în valoare de un salariu mediu brut pe unitate;

d) pentru nașterea unui copil, mama va primi un ajutor în valoare de cel puțin un salariu mediu brut pe unitate, plătit de Unitate mamei, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia beneficiază de plata unui salariu mediu brut pe unitate;

(2) În cazurile de deces prevăzute la alin. 1, unitatea poate contribui material și cu diverse servicii necesare soluționării cu demnitate a problemelor în aceste împrejurări.

ART. 103. La nivelul unității se pot aloca fonduri prin bugetul de venituri și cheltuieli, în limita prevederilor legale, care vor fi utilizate în principal pentru:

a) construirea și întreținerea de creșe și grădinițe pentru copiii salariaților;

b) construirea și întreținerea de locuințe de intervenție și serviciu pentru angajații societății;

c) amenajarea și întreținerea de cantine sau spații special amenajate pentru servirea mesei;

d) construire, amenajare, dotarea și întreținere de centre sociale sindicale la nivel de societate (baze sportive, terenuri și săli de sport, bazine de înot pentru recuperare, săli dedicate acțiunilor social culturale educaționale, amenajarea de cabinete proprii de medicina muncii, cabinet de structură psihologică, cabinet de formare profesională, cabinet de dentist, etc.) în vederea diminuării stresului acumulat la locul de muncă;

e) construire, amenajarea și întreținerea de oficii și grupuri sociale la locul de muncă;

f) cheltuieli cu formarea și perfecționarea pregătirii profesionale;

g) cheltuieli cu formarea economico-socială și educația în domeniul relațiilor de muncă;

h) cheltuieli suplimentare pentru protecția muncii, materiale de protecție și igienico-sanitare, alimentație pentru întărirea rezistenței organismului;

i) cheltuieli necesare asigurării speciale a salariaților pentru cauze de accident și deces, inclusiv plata primelor de asigurare la unitățile cu specific, conform contractelor colective de muncă la nivel de unitate;

j) acțiuni social cultural-sportive și umanitare.

ART. 104. Dacă unitatea dispune de spații de locuit, cu excepția celor de intervenții sau de serviciu, repartizarea acestora se va face de către o comisie mixtă, administrație-sindicat, conform criteriilor ce vor fi stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

ART. 105

(1) Unitatea va contribui, anual, cu o sumă necesară sărbătoririi Crăciunului, Paștelui, a Zilei Copilului și a zilei de 8 Martie.

(2) Mărimea fondului și utilizarea lui se negociază între angajator și sindicatul reprezentativ.

CAP. VI - Munca și protecția femeilor și tinerilor

ART. 106

(1) Femeile au dreptul la tratament egal cu bărbații, în situații egale sau comparabile.

(2) Este interzisă conceperea unor clauze discriminatorii; dacă există astfel de clauze, ele vor fi nule de drept.

ART. 107

(1) Femeile gravide, începând cu luna a 5-a de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în deplasare în alte localități, pentru o durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

ART. 108. Femeile care au în îngrijire copii de până la 6 ani pot lucra cu 1/2 normă, dacă nu beneficiază de creșă, grădiniță sau cămin, fără a le fi afectate 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 normă întreagă.

ART. 109

(1) Femeile au dreptul la concedii prenatale și postnatale plătite, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor, în condițiile legii.

(2) Salariatele care au în întreținere copii de vârstă preșcolară și care nu mai beneficiază de concediu medical plătit pentru îngrijirea copiilor bolnavi pot beneficia de minimum 6 zile libere/an, plătite cu salariul de bază, pentru îngrijirea copiilor care sunt internați în spital.

(3) Zilele prevăzute la alineatul precedent se acordă la cerere, după prezentarea actului medical care face dovada internării.

(4) În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va putea beneficia de concediul fără plată neutilizat de mamă la data decesului.

ART. 110

(1) Reîncadrarea femeilor, după încetarea perioadei de întrerupere pentru creșterea copilului, se va face, pe cât posibil, în aceeași funcție sau într-una echivalentă ca salariu, conform prevederilor legale în vigoare.

(2) În această perioadă, pentru motive neimputabile persoanei, concedierea este interzisă.

(3) Pe o perioadă de minimum 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare, salariații care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau de concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani nu vor putea fi concediați pentru motivul de necorespondere profesională prevăzut de Codul muncii.

ART. 111. În perioada de sarcină, femeile au dreptul la învoiri în vederea desfășurării controalelor medicale periodice.

ART. 112

(1) Este interzisă femeilor gravide, începând cu luna a 5-a de sarcină, munca în locuri considerate cu condiții deosebite.

(2) La recomandarea medicului, femeile gravide vor beneficia de schimbarea locului de muncă; în limita posibilităților, schimbarea locului de muncă se va face într-o funcție echivalentă ca salariu.

ART. 113. În unitățile care folosesc personal de sex feminin vor fi asigurate, obligatoriu, condițiile necesare: vestiare și grupuri sociale la capacitate corespunzătoare și cu o dotare specifică.

ART. 114. Angajatorul poate hotărî acordarea unei zile libere plătite în vederea sărbătoririi zilei de 8 Martie, dacă aceasta este într-o zi lucrătoare.

ART. 115. Este interzisă concedierea persoanelor de sex feminin în perioada îmbolnăvirilor materializate prin concediu medical, gravidității și a maternității, care au fost aduse la cunoștința angajatorului pe bază de certificate medicale, precum și în alte cazuri prevăzute de lege.

ART. 116. Femeile cu copii în întreținere, precum și cele cu probleme sociale deosebite vor fi protejate în cazul unor măsuri de concediere.

ART. 117.

(1) Salariată care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani, iar în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani beneficiază de

reducerea duratei normale a timpului de lucru cu minimum 2 ore/zi, fără să-i fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă până la împlinirea de către copil a vârstei de 1 an.

(2) La cererea lor, în situațiile prevăzute în alin. 1, femeile pot opta pentru program decalat, cu alte ore de începere și terminare a lucrului, cu excepția cazurilor când activitatea unității nu permite acest lucru.

ART. 118

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

(2) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

ART. 119. Concediul anual de odihnă poate fi întrerupt pe timpul concediului prenatal și postnatal și reprogramat.

ART. 120

(1) Unitatea împreună cu sindicatul reprezentativ vor soluționa eventualele conflicte de natură să lezeze demnitatea femeii.

(2) Reclamațiile în acest sens din partea femeilor salariate vor fi soluționate cu promptitudine și confidențial.

ART. 121. Părțile se obligă să asigure un regim de protecție a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și de prevederile prezentului contract, pe care le socotesc ca fiind minimale.

CAP. VII - Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă

VII.1. - Încheierea contractului individual de muncă

ART. 122. Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

ART. 123

(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza condițiilor stabilite de lege și cu respectarea contractului colectiv de muncă.

(2) Nu vor putea fi incluse în contractele individuale de muncă și nu vor putea face obiectul negocierii prevederi mai puțin avantajoase pentru salariați decât cele cuprinse în contractul colectiv de muncă.

ART. 124. Contractul individual de muncă va cuprinde, la angajare, cel puțin clauzele prevăzute în modelul aprobat de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și se va

completa ulterior cu actele adiționale intervenite pe parcursul derulării acestuia, în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija angajatorului.

ART. 125

(1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată; se poate încheia și pe durată determinată, în cazurile și modalitățile prevăzute expres de lege și de contractele colective de muncă.

(2) În cazul schimbării locului de muncă, salariatul poate solicita renegocierea contractului individual de muncă.

Angajarea și încadrarea personalului

ART. 126

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului, numai pe criteriul aptitudinilor și al competenței profesionale, fără discriminări pe criterii de naționalitate, sex, convingeri politice, religioase sau apartenență la un sindicat etc., pe bază de concurs, interviu sau examen. În acest sens, fiecare unitate își va elabora propria metodologie, care va fi adusă la cunoștința salariaților și a candidaților.

(2) Se pot face și angajări din motive umanitare, în limita posibilităților angajatorului și cu acordul sindicatului reprezentativ.

ART. 127. Angajatorul are obligația să aducă la cunoștința salariaților și a sindicatului reprezentativ posturile devenite vacante. Acestea se vor comunica Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă numai după epuizarea posibilităților de ocupare prin redistribuire în cadrul unității.

ART. 128

(1) În cazul în care angajarea se face prin concurs și/sau examen, tematica și data examenului sau a concursului pentru ocuparea unui post vor fi afișate la sediul unității, vor fi publicate în presă sau vor fi aduse la cunoștință în alte modalități corespunzătoare, în vederea înscrierii candidaților.

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

Perioada de probă

ART. 129

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, se poate stabili o perioadă de probă conform legii.

(2) Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.

(3) În perioada de probă, părțile pot denunța unilateral contractul individual de muncă printr-o notificare scrisă la inițiativa oricăreia dintre părți.

ART. 130. Salarizarea în perioada de probă se va face cu respectarea salariului minim al categoriei de personal în care se angajează salariatul.

ART. 131. În cazul în care un angajat pe o perioadă determinată este angajat în continuare pe perioadă nedeterminată, se procedează conform legislației în vigoare.

VII.2. - Modificarea contractului individual de muncă

ART. 132

(1) În cazul în care salariatul solicită și posibilitățile unității permit, poate fi operată mutarea în cadrul unității.

(2) Un salariat mutat din cadrul unei subunități a întreprinderii la altă subunitate, în cadrul unei funcții sau meserii de aceeași natură, nu poate fi supus unei noi perioade de probă.

ART. 133. În funcție de necesitățile serviciului, salariații vor putea fi detașați, din dispozițiile angajatorului, în condițiile prevăzute de legislația în domeniu și cu drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

ART. 134

(1) Vor fi precizate, în scris, termenul pentru care se face detașarea, condițiile oferite, obligațiile salariatului și ale unității în această perioadă. Aceste elemente vor fi înscrise în documentele întocmite conform legii și anexate la dosarul personal.

(2) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(3) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(4) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

ART. 135

(1) Salariatul detașat își menține toate drepturile pe care le-a avut la data detașării. Dacă la locurile de detașare drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acordă și alte drepturi, persoana detașată beneficiază de acestea.

(2) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă.

CAP. VIII - FORMAREA PROFESIONALĂ

ART. 136

Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- (1) Adaptarea salariatului la cerințele postului;
- (2) Obținerea unei calificări profesionale;
- (3) Reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- (4) Dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne și necesare pentru realizarea activităților;
- (5) Prevenirea riscului șomajului;
- (6) Promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale;

ART. 137. Formarea profesională se poate realiza prin:

- (1) Participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională;
- (2) Stagii de adaptare profesională la cerințele postului;
- (3) Stagii de practică și specializare;
- (4) Ucenicie organizată la locul de muncă
- (5) Formare individuală;
- (6) Alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat;

ART. 138

(1) Pentru conducătorii de vehicule se asigură contra cost cursuri de obținere a atestatorilor profesionale, aceste cursuri se organizează de către fiecare Unitate în parte în mod centralizat, conducătorii de vehicule au obligația să participe la cursuri în baza programărilor stabilite de către angajator.

(2) Conducătorii de vehicule cărora li s-a retras dreptul de conducere pe drumurile publice ca urmare a suspendării exercitării dreptului de a conduce autovehicule sau tramvaie pe perioadă limitată (30-90 zile), vor putea fi încadrați într-o altă activitate, până la dobândirea dreptului de exercitare a profesiei. Fac excepție situațiile în care suspendarea dreptului de a conduce constituie de asemenea și o abatere disciplinară sancționabilă cu concedierea.

(3) Conducătorii de vehicule care au fost declarați inapți la examenul medical periodic, vor fi încadrați într-o altă activitate specifică pregătirii sale profesionale, până la dobândirea dreptului de exercitare a profesiei, dar nu mai mult de 6 luni.

Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților

ART. 139

- (1) Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele, libertatea de opinie.
- (2) Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale și reprezentanții salariaților din Unități.

ART. 140

- (1) Consiliul de Administrație are obligația de a invita, în scris, reprezentantul/reprezentanții organizației sindicale reprezentative semnatară a contractului colectiv de muncă să participe la ședințele sale, în condițiile prevăzute de lege. Participarea acestora are statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot. Opiniile reprezentanților sindicali vor fi consemnate în procesul-verbal de ședință.
- (2) Încunoștințarea reprezentanților sindicali se va face cu cel puțin 48 de ore înainte de ședință. Reprezentanților sindicali li se va comunica ordinea de zi și vor avea acces la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuție.

ART. 141. Pentru punerea în aplicare a dispozițiilor art. 30 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, angajatorul va pune la dispoziția sindicatului reprezentativ ori va asigura acestuia accesul la informațiile și documentele necesare, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

ART. 142.

- (1) Reprezentantul ales (lider/președinte) al organizațiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în Unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 5 zile plătite pentru activități sindicale, fără a li se diminua drepturile salariale care li s-ar fi cuvenit în condiții normale.
- (2) Pentru ceilalți membri aleși în conducerea organizației sindicale, prin contractul colectiv de muncă de la Unități, se vor stabili numărul beneficiarilor de reducere a timpului lunar de lucru, durata reducerii pentru fiecare în parte, precum și modalitățile de acordare, inclusiv prin cumul.
- (3) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, precum și persoanelor care au deținut o asemenea funcție timp de doi ani de la încetarea mandatului nu li se poate modifica sau desface contractul de muncă pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, decât cu acordul organului colectiv de conducere al sindicatului.
- (4) Liderul sindicatului va fi degrevat de unele sarcini de serviciu de către conducerea Unității, pentru soluționarea unor probleme de interes comun, în afara celor 5 zile prevăzute la alin. (1).

(5) Modalitatea de organizare a întâlnirilor sindicale cu salariații se va stabili prin contractele colective de muncă la nivel de Unități.

ART. 143

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

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

ART. 144

(1) Unitățile vor asigura în incinta lor gratuit pentru activitatea sindicatelor spațiul și mobilierul necesare, precum și acces la echipamentul de birotică al unității (fax, copiator și altele cu caracter administrativ); prin contractele colective de muncă se vor stabili condițiile de acces la utilizarea acestora.

(2) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, proprietatea Unităților ori proprietatea sindicatelor din Unitățile respective, va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicate sau patronat, în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă sau alte acorduri.

ART. 145

(1) Pe perioada derulării prezentului contract colectiv de muncă, sindicatele semnatare vor asigura pregătirea pentru acțiuni sindicale și relații de muncă a unui număr de 200 de membri de sindicat din ramură, cu durata de până la 15 zile.

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

(3) Modalitățile de încadrare în numărul prevăzut la alin. (1) se stabilesc de părți prin anunțarea patronatului de către federația Transloc-Romania.

ART. 146

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

(2) Reținerea și deducerea fiscală a cotizației se fac pe baza cererii organizației sindicale la care se atașează lista membrilor de sindicat actualizată ori de câte ori este nevoie, de către acesta.

ART. 147

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

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

(3) Pe perioada exercitării mandatului și o perioadă de încă doi ani după aceasta, postul ocupat de liderul de sindicat nu poate fi desființat.

ART. 148. Angajatorii 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.

ART. 149. Angajatorii 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. 150. Angajatorii și sindicatele își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

ART. 151

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

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

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

(4) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, vor fi stabilite proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.

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

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

(7) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractelor colective de muncă, unitățile și sindicatele vor încerca soluționarea acestora mai întâi în Comisiile Paritare la nivel de unitate, iar pentru rezolvarea problemelor rămase în divergență se vor putea adresa Comisiei Paritare la nivel de sector.

(8) Conducătorii de vehicule sunt exonerati de răspunderea civilă și patrimonială pentru degradările, distrugerile parțiale sau totale a vehiculelor (tramvai, troleibuz, autobuz) produse de călători ori terțe persoane.

ART. 152

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

(2) În acest scop, la nivelul Unității se va constitui o Comisie de Conciliere, formată din reprezentanți ai sindicatelor și angajatorilor, ce va funcționa pe baza unui regulament propriu.

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

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

ANEXA 1

LISTA cu Regiile și Societățile Comerciale beneficiare ale contractului colectiv de muncă unic la nivelul Grupului de Unități din Sectorul de activitate Servicii comunitare și utilități publice – Transporturi urbane, suburbane și metropolitane de călători – Cod CAEN 4931.

1. Compania de Transport Public ARAD
2. Transport Public BACĂU
3. Urbis BAIAMARE
4. Braicar BRĂILA
5. Alitrans CĂLĂRAȘI
6. Compania de Transport Public CLUJ-NAPOCA
7. RAT CRAIOVA
8. Transurb DEJ
9. Transurb GALATI
10. Compania de Transport Public IAȘI
11. Meditur MEDIAȘ
12. Troleibuzul PIATRA NEAMT
13. Transurban SATU MARE
14. Multi Trans SF.GHEORGHE
15. Loctrans SLATINA
16. Transport Public SUCEAVA
17. Societatea de transport public TIMIȘOARA
18. Transport Public TULCEA
19. Transurb VASLUI
20. Transurbis ZALAU

ANEXA 2

LISTA cu Sindicatele aparținând Federației TRANSLOC ROMÂNIA beneficiare ale contractului colectiv de muncă unic la nivelul Grupului de Unități din Sectorul de activitate Servicii comunitare și utilități publice – Transporturi urbane, suburbane și metropolitane de călători – Cod CAEN 4931.

1. Sindicatul Liber din cadrul CTP ARAD
2. Sindicatul Phoenix ARAD
3. Sindicatul Liber Eltrans BOTOȘANI
4. Sindicatul Liber 2015 RAT BRAȘOV
5. Sindicatul Transtrol BRAȘOV
6. Sindicatul Liber Transport in Comun CONSTANȚA
7. Sindicatul Liber CTP CLUJ-NAPOCA
8. Sindicatul Liber Dreptatea FOCȘANI
9. Sindicatul Liber al salariaților din CTP IAȘI
10. Sindicatul SALT al CTP IAȘI
11. Sindicatul Liber Meditur MEDIAȘ
12. Sindicatul Liber Troleibuzul NEAMȚ
13. Sindicatul Dumbrava Transport Public Local SIBIU
14. Sindicatul Transportatorilor TIMIȘOARA
15. Sindicatul Liber Independent Publitrans 2000 PITEȘTI
16. Sindicatul Autobuzul SUCEAVA
17. Sindicatul Liber al transportatorilor profesioniști din PLOIEȘTI
18. Sindicatul Liber din cardul SC Transloc SA TG. JIU
19. Sindicatul Liber Transurban SATU MARE
20. Sindicatul Angajaților Transurb GALAȚI
21. Sindicatul Transloc RAT CRAIOVA
22. Sindicatul Liber Independent din SC Transurb SA DEJ