

62/12.05.2014

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
la nivel de Grup de unități din transportul public local
(2014 – 2016)

CAPITOLUL I
Dispoziții Generale

Art. 1. (1) Contractul Colectiv de Muncă are ca scop reglementarea drepturilor și obligațiilor ce revin părților semnatare în ceea ce privește promovarea unor raporturi de muncă de natură să asigure protecția socială a salariaților și prevenirea sau eliminarea conflictelor de muncă.

Prin Contractul Colectiv de Muncă se stabilesc, în limitele prevăzute de lege, condițiile de muncă, salarizarea și celelalte drepturi ce decurg din calitatea de salariat.

(2) Prevederile prezentului CCM se aplică obligatoriu la nivelul unităților din transportul public local, afiliate la URTP, precum și în unitățile în care Federația Sindicatelor din Transporturi, TRANSLOC și Servicii Publice „ATU-ROMÂNIA” și URTP au membri.

Art. 2. (1) Contractul Colectiv de Muncă la nivel de Grup de unități din transportul public local din România are o valabilitate de 24 luni de la data înregistrării lui la Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice și poate fi prelungit o singură dată, cu cel mult 12 luni, în condițiile stabilite de lege;

(2) Executarea prevederilor Contractului Colectiv de Muncă este obligatorie pentru părți, nerespectarea obligațiilor asumate reprezintă o încălcare a atribuțiilor de serviciu, atrăgând răspunderea disciplinară și materială, după caz;

(3) Contractul Colectiv de Muncă va înceta:

- a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat;
- b) prin acordul părților;
- c) în alte cazuri prevăzute de lege.

(4) Negocierile pentru noul Contract Colectiv de Muncă se inițiază cu 60 zile calendaristice înainte de expirarea termenului de valabilitate al prezentului contract, iar durata acestora nu poate depăși 60 de zile calendaristice decât prin acordul părților.

(5) Contractul Colectiv de Muncă nu poate fi denunțat unilateral. Dacă nici una dintre părți nu denunță actualul contract cu cel puțin 60 zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea și înregistrarea unui nou Contract Colectiv de Muncă, dar nu mai mult de 12 luni.

(6) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea Contractului Colectiv de Muncă se soluționează potrivit legii.

Art. 3. La nivelul Grupului de unități din transportul public local din România, salariul minim se stabilește conform prevederilor legale.

Art. 4. Pentru perioada 2014 - 2016, părțile convin asupra unei creșteri salariale ce nu poate fi mai mică decât rata inflației, în condițiile respectării legislației privind politica salarială a guvernului.

Art. 5. (1) Părțile semnatare recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități de transport public local și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

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

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

a) cooperarea reciprocă în domeniul relațiilor de muncă și al protecției sociale și economice;

b) promovarea parteneriatelor sociale și economice;

c) rezolvarea pe cale amiabilă a conflictelor de muncă.

Art. 6. (1) Prezentul contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități din transportul public local cuprinde drepturile și obligațiile angajatorilor și ale salariaților cu privire la condițiile generale de muncă.

(2) Prin încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul unităților de transport public local, drepturile și obligațiile părților cu privire la condițiile specifice de muncă vor fi negociate de către acestea, cu respectarea prevederilor minimale stabilite prin prezentul CCM și prin orice act normativ care vizează activitatea specifică transportului public local, emis de instituțiile abilitate ale statului.

Art. 7. În sensul prezentului contract colectiv de muncă:

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

- prin **sindicat** se înțelege forma de organizare voluntară a angajaților, în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale în relația cu angajatorul;

- termenul de unitate de **transport public local** utilizat în acest Contract Colectiv de Muncă desemnează Societățile Comerciale și Regiile autonome de transport public precum și departamentele, diviziile, agențiile, filialele, serviciile, unitățile și alte forme organizatorice de transport public local, fără personalitate juridică din subordinea Societăților Comerciale sau Regiilor autonome de transport public local.

Art. 8. (1) Prevederile Contractului Colectiv de Muncă produc efecte pentru toți salariații încadrați în unitățile de transport public local care fac parte din Grupul de unități de transport public local pentru care s-a încheiat Contractul Colectiv de Muncă la acest nivel;

(2) URTP recunoaște Federația Sindicatelor din Transporturi, TRANSLOC și Servicii Publice „ATU-ROMÂNIA” ca unic reprezentant al sindicatelor membre ale acesteia, ca persoană juridică, și acordă întregul său sprijin în desfășurarea activității sale. Federația Sindicatelor din Transporturi, TRANSLOC și Servicii Publice „ATU-ROMÂNIA” recunoaște URTP ca unic reprezentant al angajatorului din transportul public local de călători.

Art. 9. (1) Prevederile Contractului Colectiv de Muncă la nivelul unităților de transport public local se aplică în mod nediscriminatoriu în conformitate cu prevederile Codului Muncii, art.5.

(2) În unitățile și subunitățile de transport public local nu vor fi permise desfășurarea activităților politice.

Art. 10. În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități de transport public local, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

Art. 11. (1) Interpretarea clauzelor contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități de transport public local se face prin consens, cu respectarea prevederilor legale.
(2) În cazul în care părțile contractante nu ajung la nici un acord privind înțelesul unor clauze, se va apela la organele abilitate de legislația în vigoare.

Art. 12. (1) Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului contract, părțile convin să instituie o comisie paritară:

a) la nivel de Grup de unități de transport public local, comisia paritară este alcătuită din reprezentanții angajatorului și ai Federației Sindicatelor din Transporturi, TRANSLOC și Servicii Publice „ATU-ROMANIA”, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă. Regulamentul de organizare și funcționare a comisiei paritare la nivel de Grup de unități de transport public local este prevăzut în anexa nr. 1;

b) la nivelul unității de transport public local, comisia paritară va fi stabilită de comun acord, având propriul regulament de organizare și funcționare.

(2) Procedura de soluționare a divergențelor prevăzută mai sus nu exclude sesizarea instanțelor de judecată competente.

Adoptarea unei hotărâri de către comisia paritară, în condițiile prevăzute în Anexa nr. 1, determină sesizorul să-și retragă cererea de soluționare pe cale judecătorească.

Art. 13. (1) Părțile se obligă ca în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități de transport public local să nu susțină în niciun mod promovarea unor reglementări care ar duce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care au fost încheiate.

(2) Părțile convin să se consulte în toate cazurile în care inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

Art. 14. (1) Părțile semnatare garantează respectarea drepturilor și obligațiilor minime cuprinse în prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale acordate anterior încheierii lui prin dispoziții legale sau negocieri colective.

Art. 15. (1) Contractele colective de muncă la nivelul unităților de transport public local nu vor putea prevedea drepturi sub limitele minime prevăzute în prezentul contract, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) Negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate de transport public local se va face într-o perioadă de 60 de zile de la înregistrarea contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități de transport public local.

Art. 16. (1) Orice solicitare privind modificarea prezentului Contract Colectiv de Muncă va face obiectul unei negocieri, în conformitate cu dispozițiile Legii nr.62/2011 a Dialogului Social;

(2) Solicitarea de modificare a Contractului Colectiv de Muncă se comunică în scris celeilalte părți;

(3) Negocierile cu privire la solicitarea de modificare a Contractului Colectiv de Muncă nu vor putea începe mai târziu de 15 zile de la data comunicării.

Art. 17. Angajatorul, la cererea Federației Sindicatelor din Transporturi, TRANSLOC și Servicii Publice „ATU-ROMANIA”, va pune la dispoziția acesteia, în cel mult 5 zile lucrătoare, informațiile și documentele solicitate, pentru a putea fi folosite la negocierea Contractului Colectiv de Muncă, atât la nivel de Grup de unități de transport public local cât și la nivel de unități.

Art. 18. (1) Soluționarea conflictelor de muncă se face cu respectarea procedurii legale stabilite de Legea Dialogului Social.

(2) În situația în care se ajunge la declanșarea grevei, organizatorii sunt obligați să asigure serviciile esențiale, dar nu mai puțin de 1/3 din activitatea normală.

(3) Se stabilește ca, în cazuri de grevă, participarea salariaților să se facă fără utilizarea mijloacelor de producție sau a dotărilor unităților din transportul public local.

(4) Personalul cu cumul de funcții, la care funcția de bază nu este înregistrată la unitatea de transport public local, nu participă în cazurile de apariție a conflictelor de muncă.

Art. 19. La încetarea ilegală (spontană) a activității, ce se datorează unui fenomen de criză, cele două părți, angajatorul și sindicatul, vor analiza situația de criză și nu vor soluționa solicitările decât după reluarea activității, în condițiile respectării prevederilor legale.

CAPITOLUL II

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

Art. 20. (1) Încheierea contractului individual de muncă se face în baza condițiilor stabilite de lege.

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

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

(4) Până la ocuparea posturilor vacante, angajatorul poate delega atribuții unui alt angajat al unității de transport public local care să îndeplinească atribuțiile funcției vacante. Delegarea atribuțiilor se specifică în Fișa postului, cu acordul salariatului delegat și cu plata drepturilor potrivit legii și prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Art. 21. (1) Încheierea Contractului Individual de Muncă se face pe perioadă nedeterminată și numai în cazurile prevăzute expres de Codul Muncii, pe perioadă determinată.

(2) Dacă salariatul solicită asistență din partea sindicatelor, acestea o pot acorda.

(3) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în anexa nr. 2.

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

Art. 22. (1) Vârsta minimă de angajare este de 16 ani, cu excepția absolvenților de școli profesionale angajați direct de unitățile de transport public local.

(2) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, angajatul poate fi asistat de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea confidențialității.

Art. 23. (1) Anterior încheierii sau modificării Contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice

Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării Contractului individual de muncă sau a Actului adițional, după caz.

(2) 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 contractului individual de muncă pentru acest motiv. Prin excepție, angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii; în aceste situații, refuzul salariatului de a se conforma dispoziției conducerii unității reprezintă abatere disciplinară. În cazul în care funcția și salariul rămân nemodificate, trecerea de la un compartiment de muncă la altul (pe același post, dar în compartimente diferite) nu constituie modificare unilaterală a contractului de muncă și nu necesită acordul salariatului.

(3) Delegarea și detașarea salariaților se fac în condițiile prevăzute de lege cu drepturile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă, având acordul salariatului și cu precizarea în scris cel puțin a următoarelor clauze:

- a) durata;
- b) locul și felul muncii;
- c) salariul;
- d) condițiile oferite;
- e) timpul de muncă și odihnă;
- f) obligațiile salariatului;
- g) obligațiile angajatorului.

(4) Clauzele menționate vor fi cuprinse într-un act adițional la contractul individual de muncă.

Art. 24. CIM se suspendă, inclusiv în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate, Contractul Individual de Muncă, precum și prin Regulamentul intern, conform legii.

Art. 25. (1) Contractul Individual de Muncă poate înceta astfel:

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

(2) Concedierea reprezintă încetarea Contractului Individual de Muncă din inițiativa angajatorului și poate fi dispusă în condițiile prevăzute de Codul Muncii art. 61 - 74 pentru:

- a) motive care țin de persoana salariatului, articolele 61 - 64 din Codul Muncii ;
- b) motive care nu țin de persoana salariatului, articolele 65 - 67 din Codul Muncii;
- c) concedieri colective, articolele 68 - 74 din Codul Muncii.

În cazurile în care unitatea este obligată, potrivit legii, să acorde preaviz, acesta nu poate fi mai mic de 20 zile lucrătoare.

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

(4) În cazul în care unui salariat i se desface contractul individual de muncă fără să i se acorde preavizul prevăzut la alin. 3, angajatorul are obligația de a plăti o indemnizație egală cu salariul de bază pe o lună, avut la data desfacerii contractului individual de muncă.

Art. 26. Concedierea salariatului pentru motive ce nu țin de persoana salariatului se face în baza unei decizii emise de angajator, comunicată în scris angajatului, care trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, numai în cazurile concedierilor colective;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unități și termenul în care salariații

urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în cazurile prevăzute la art. 64 din Codul Muncii.

Decizia de concediere va produce efecte de la data comunicării ei salariatului (luării la cunoștință de către salariat).

Art. 27. (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în cazurile prevăzute de lege și în următoarele situații:

- a) în timpul concediului pre și post natal;
- b) în perioada concediului medical, dacă acesta nu depășește limitele prevăzute de lege;

- c) în timpul concediului de odihnă;
 - d) în timpul unei convocări militare, precum și cu 5 zile lucrătoare după perioada de convocare;
 - e) două săptămâni după expirarea concediului medical legat de un accident de muncă sau îmbolnăviri profesionale, fără a depăși limitele prevăzute de lege;
 - f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
 - g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
- 2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

Art. 28. (1) La concedierea salariatului din motive neimputabile acestuia, angajatorul va acorda cuantumul compensației, stabilit conform legislației în vigoare sau CCM la nivel de unitate.

(2) Prevederile alin.1 sunt aplicabile atunci când concedierea salariatului a intervenit din următoarele motive:

- a) unitatea de transport public local își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a reorganizării activității, a transformărilor tehnologice și a unor dificultăți economice;
- b) unitatea de transport public local își încetează activitatea;
- c) 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;
- d) în postul ocupat de persoana încadrată în muncă este reinteegrat, pe baza hotărârii organelor competente, cel care a deținut anterior acest post.

Art. 29. În cazul în care unitatea de transport public local este pusă în situația de a efectua concedieri colective din motive neimputabile salariatului, se vor respecta prevederile Codului muncii și ale CCM la nivel de unitate de transport public local.

a) angajatorul pune la dispoziția sindicatului justificarea tehnico-economică asupra posibilităților de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesională etc.;

b) concomitent, angajatorul are obligația de a iniția în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

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

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

Prin sintagma „timp util” se înțelege:

- la unitățile cu un efectiv sub 100 de salariați, cu 15 zile înainte de notificarea prevăzută la art 72 din Codul Muncii republicat;

- la unitățile cu 101 - 250 de salariați, cu 20 zile înainte de notificarea prevăzută la art 72 din Codul Muncii republicat;

- la unitățile cu un efectiv peste 250 de salariați, cu 30 zile calendaristice înainte de notificarea prevăzută la art 72 din Codul Muncii republicat.

Art. 30. (1) La aplicarea efectivă a reducerii colective de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, stabilirea ordinii de prioritate la concediere se va face în funcție de realizarea obiectivelor individuale și a criteriilor de performanță stabilite prin regulamentele interne sau contracte colective de muncă la nivelul unităților.

(2) După aplicarea procedurilor de departajare de la aliniatul (1), măsurile de concediere vor afecta în ordine:

- a) contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- b) contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare;
- c) contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea lor.

(3) La luarea măsurilor de concediere colectivă, după aplicarea criteriilor de la alin. (1) și (2) de mai sus, se va avea în vedere ca, dacă măsura ar afecta doi soți care lucrează la aceeași unitate de transport public local, să se desfacă contractul de muncă al soțului care are venitul mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere.

Art. 31. În situația în care concedierea colectivă nu poate fi evitată, conducerea unității de transport public local va comunica în scris fiecărui salariat:

a) dacă i se oferă sau nu un alt loc de muncă sau este cuprins într-o formă de recalificare profesională pentru ocuparea altui post în aceeași unitate de transport public local;

b) termenul de preaviz în condițiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, dacă nu se pot oferi alte locuri de muncă ori salariatul refuză postul oferit.

Art. 32. Pentru realizarea obiectivelor de producție, Angajatorul va utiliza forța de muncă și dotarea tehnică existente în unitatea de transport public local și, numai după epuizarea posibilităților interne, va recurge la terțe persoane fizice sau juridice.

Art. 33. Unitatea de transport public local care își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă din cauza restructurării are obligația să aducă la cunoștință în scris despre aceasta sindicatului și să facă publică măsura. Vor fi reangajați salariații cărora li s-a desfăcut contractul individual de muncă pentru motivele menționate la art. 25, care au pregătirea necesară pentru ocuparea posturilor vacante, care s-au prezentat în termen de 15 zile de la data anunțului.

CAPITOLUL III

Condițiile de muncă, sănătate și securitatea în muncă și PSI

A. În domeniul asigurării condițiilor de muncă

Art. 34. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) În vederea realizării obiectivului prevăzut la aliniatul precedent, părțile implicate contractante vor asigura includerea în contractele colective a măsurilor prevăzute de legislația în vigoare.

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

a) măsurile incluse în contractul colectiv de muncă trebuie să fie de natură să realizeze cel puțin asigurarea condițiilor de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în norme; dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, se vor stabili programe pe termen scurt sau mediu pentru realizare, până la asigurarea parametrilor minimali, salariații beneficiind de compensații bănești sau de altă natură;

b) măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă vor fi stabilite împreună cu reprezentanții sindicali, încheindu-se anexe speciale la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate de transport public local, cu termene și responsabilități.

(4) În afara prevederilor legislației din domeniul muncii, pe care părțile le consideră ca fiind minimale și obligatorii, în contractele colective de muncă pot fi incluse clauze suplimentare.

Art. 35. Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă, cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt de competența exclusivă a celor care angajează.

Elaborarea normelor de muncă fundamentate din punct de vedere tehnic se face de către angajatori, în condițiile prevăzute de Codul Muncii și legislația în vigoare.

Art. 36. (1) Angajatorul va asigura organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de muncă. Pe această bază se stabilesc sarcini de serviciu și răspunderi sub formă de norme de muncă, ce pot fi norme de timp, norme de producție, norme de personal, însoțite de descrierea sferei de atribuții și a zonei de deservire, menite să asigure utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru.

(2) Normele de muncă vor fi stabilite astfel încât să asigure un ritm normal de lucru și să nu conducă la o solicitare excesivă a salariaților din punct de vedere fizic sau intelectual.

(3) Normele de sănătate și securitate în muncă în unitățile de transport public local se diferențiază pe locuri de muncă, vehicule, utilaje, mașini sau instalații, în funcție de specificul acestora.

(4) Normele de muncă, elaborate și aprobate de angajator, cu avizul sindicatelor, constituie anexă la CCM la nivel de unitate de transport public local și se fac cunoscute salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

Art. 37. (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 în nivelul de dotare tehnică 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 angajator, 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.

(3) Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator cu consultarea sindicatului ori, după caz, al reprezentanților salariaților. Reexaminarea normelor de muncă și a normativelor de personal va putea conduce la creșterea sau diminuarea salariului brut, în funcție de gradul de îndeplinire a normei, fără a se coborî sub nivelul minim al salariului de bază stabilit la nivel național.

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

Art. 38. (1) Angajatorul 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 cel care angajează a cerințelor minime legale pentru desfășurarea activității în condiții de siguranță, fără pericolul producerii de accidente generatoare de pierderi materiale și/sau umane ori care ar periclita siguranța angajaților, conform prevederilor legislației în vigoare, nu dă dreptul celui care angajează să aplice celui în cauză sancțiuni disciplinare și/sau materiale, refuzul nefiind considerat ca o încălcare a unei obligații contractuale (de serviciu).

Art. 39. (1) Pentru prestarea activității, salariații au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de bază, durata redusă a timpului de lucru, alimentația de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, prevăzute în CCM la nivelul unității de transport public local. Duratele de reducere a vârstei pentru pensionare sunt cele prevăzute de lege.

(2) Toți salariații vor fi supuși obligatoriu unui examen medical, în condițiile și termenele stabilite prin CCM la nivelul unității de transport public local.

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

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

Art. 40. (1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, salariații vor beneficia conform legii, pentru refacerea capacității de muncă, pe o perioadă de încă două luni, dacă au beneficiat anterior de acestea, de spor de nocivitate și alimentație de protecție a organismului.

(2) De drepturile prevăzute în alineatul 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 drepturile de aceeași natură la noul loc de muncă sunt mai mici.

Art. 41. 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. 42. (1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, la nivelul fiecărei unități de transport public local, se va constitui un Comitet de Securitate și Sănătate în Muncă (C.S.S.M). Componenta, atribuțiile specifice și funcționarea C.S.S.M. sunt reglementate prin Hotărâre de Guvern.

(2) În unitățile în care numărul angajaților este mai mare de 50, iar femeile reprezintă cel puțin 20% din personal, Comitetul de sănătate și securitate a muncii va avea în componență cel puțin o femeie.

(3) Activitatea C.S.S.M. se va desfășura în baza regulamentelor proprii.

Art. 43. (1) Părțile sunt de acord că nici o măsură de sănătate și securitate în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă. Prin CCM la nivelul unității de transport public local, se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile și răspunderile, precum și controalele proprii, în conformitate cu prevederile Legii nr. 319/2006 și cu normele proprii. Timpul afectat acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.

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

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

(5) La încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității de transport public local, angajatorul și organizația sindicală vor analiza posibilitatea încheierii de asigurări pentru personalul supus riscurilor în activitatea profesională, conform legislației în vigoare.

Art. 44. (1) Angajatorul se obligă ca la angajare și pe toată perioada în care salariatul își desfășoară activitatea în unitatea de transport public local să-i asigure echipamentul de protecție și de lucru, în funcție de condițiile de muncă. Salariatul nu este obligat să lucreze dacă nu i se acordă echipamentul de protecție corespunzător.

(2) Contravaloarea echipamentelor de protecție se suportă integral de către angajator.

(3) Contravaloarea echipamentelor de lucru se suportă de angajator în proporție de minimum 50%, potrivit prevederilor legale și celor din contractul colectiv de muncă la nivelul unității de transport public local.

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

(5) La nivelul unității de transport public local, Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, la propunerea angajatorului și a sindicatelor, va elabora și aproba lista echipamentelor de protecție, pentru toate categoriile de salariați, precum și antidotul, alimentația de întărire a rezistenței organismului și materialele igienico - sanitare și de prim ajutor și o vor aplica după aprobarea organului colectiv de conducere.

Art. 45. (1) Unitățile de transport public local vor organiza la angajare și ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității pe postul pe care ar urma să-l ocupe sau pe care îl ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală periodică este gratuită, costul fiind suportat de angajator.

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

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

(4) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală organizată potrivit alin. 1 și 3 constituie abatere disciplinară.

Art. 46. La cererea uneia dintre părți, medicii de medicină a muncii și inspectorii de sănătate și securitate în muncă vor fi consultați cu privire la modificarea duratei timpului de lucru și la acordarea de concedii suplimentare.

Art. 47. Prin contractele colective de muncă la nivelul unităților de transport public local se vor stabili parametrii de microclimat, care vor fi urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecție a muncii, precum și programele de control al realizării măsurilor stabilite.

Art. 48. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

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

b) amenajarea anexelor sociale la locurile de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli de repaus, cantine-restaurant);

c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete în sensul alin.1 se stabilesc prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităților de transport public local.

B. Condițiile de muncă și sănătatea și securitatea muncii femeilor și a minorilor

Art. 49. Părțile vor asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor și a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului contract pe care le socotesc ca fiind minimale.

Unitatea, împreună cu sindicatele, va soluționa eventualele conflicte de natură să lezeze demnitatea femeii. Reclamațiile în acest sens din partea femeilor salariate vor fi soluționate cu promptitudine și confidențialitate.

Art. 50. Tinerii sub 18 ani, femeile gravide, începând cu luna a 5-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu pot fi repartizați la munca de noapte ori în locuri de muncă cu noxe, condiții vătămătoare degradante civic, periculoase ori grele, ori contraindicate medical.

Art. 51. (1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariaata mamă poate beneficia de un concediu fără plată până la un an.

(2) Pe 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 perioadă determinată.

Art. 52. În cazul decesului mamei, drepturile ce i s-ar fi convenit pentru creșterea copilului până la 2 ani se vor acorda tatălui, dacă acesta are copilul în îngrijire în condițiile legii.

Art. 53. În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de:

a) drepturile prevăzute la art. 51;

b) concediu fără plată neutilizat de mamă la data decesului.

Art. 54. Salariaata care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu două ore pe zi, fără a-i fi afectate salariul de bază și vechimea în muncă.

Art. 55. Angajatorul va menține în muncă persoanele cu disabilități în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente, iar handicapul nu poate constitui motiv de neangajare, având în vedere aceleași condiții.

Art. 56. În cazul recomandărilor medicale, angajatorul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, în funcție de posibilitatea fiecărei unități de transport public local, măsuri stabilite prin consultare cu sindicatele.

CAPITOLUL IV

Salarizarea și alte drepturi salariale

Art. 57. (1) Pentru munca prestată, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani, negociat la încheierea contractului individual de muncă.

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

(3) Salariul de bază se stabilește astfel încât să asigure o diferență echitabilă în raport cu cerințele de pregătire profesională necesară executării sarcinilor sau operațiunilor ce revin fiecărui loc de muncă. La diferențierea salariilor de bază, se va ține seama în principal de conținutul activității, de gradul de autonomie și inițiativă în muncă, de nivelul necesar de tehnicitate și pregătire prevăzute în indicatoare tarifare de calificare și respectiv, fișa postului, utilizate de fiecare unitate de transport public local, precum și de cerințele de formare profesională, adaptare și experiență în muncă.

(4) Adaosurile la salariul de bază sunt adaosul de acord, premiile acordate din fondul de salarii și alte adaosuri.

(5) Pentru locurile de muncă și activitățile cu condiții deosebite de cele normate, potrivit normelor de sănătate și securitate în muncă în vigoare, se acordă sporuri la salariul de bază.

(6) Salariul de bază și adaosurile sunt confidențiale, conform legii, și se negociază individual.

Art. 58. (1) Sistemul de salarizare aprobat la nivelul unităților de transport public local rămâne neschimbat pe toată durata contractului colectiv de muncă, dacă prevederile

legale sau situația economică a unităților de transport public local nu impune modificarea acestuia.

(2) Formele de salarizare sunt: în regie, în acord, pe bază de tarife sau cotă procentuală din veniturile realizate, alte forme specifice activității de transport public local. La nivelul fiecărei unități de transport public local, se aleg formele de salarizare care sunt cele mai potrivite și se prevăd în contractul colectiv de muncă la nivelul respectiv (unitatea de transport public local).

(3) Atunci când rezultatele financiare ale unităților de transport public local o permit, părțile contractante pot conveni ca pe perioada de valabilitate a CCM să aducă modificări asupra principiilor, sistemelor și modalităților de salarizare, precum și a creșterilor salariale.

Art. 59. Prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității de transport public local, se vor stabili criteriile și condițiile de constituire a fondurilor necesare pentru:

(a) acordarea de premii cu ocazia principalelor sărbători religioase;

(b) premiarea salariaților cu ocazia Zilei Transportatorului public local din România;

(c) acordarea cotei alocate biletelor de odihnă și tratament, precum și a fondurilor necesare organizării zilei de 8 Martie și a Pomului de Iarnă.

Valoarea premiilor și a fondurilor alocate se va stabili în funcție de posibilitățile financiare ale fiecărei unități de transport public local.

Art. 60. (1) Sporurile aplicate la salariul de bază se pot acorda în funcție de condițiile existente la locul de muncă (certificate prin determinări, efectuate de organele abilitate) și sunt:

- condiții grele de muncă - minimum 10%;

- condiții periculoase - minimum 10%;

- condiții penibile - minimum 10%;

- condiții nocive - minimum 10% din salariul minim negociat la nivelul unității de transport local;

- pentru stres - minimum 10%;

- pentru orele lucrate suplimentar peste programul normal de lucru și lucrul în zilele libere și sărbătorile legale - 100%.

(2) Sporul de vechime:

- de la 3 la 5 ani - 5%;

- de la 5 la 10 ani - 10%;

- de la 10 la 15 ani - 15%;

- de la 15 la 20 ani - 20%;

- peste 20 ani - 25%.

(3) Sporul pentru lucrul în timpul nopții (22.00-06.00) este de 25% din salariul de bază, conform legislației în vigoare.

(4) Spor pentru exercitarea și a atribuțiilor aferente unei alte funcții - până la 30% din salariul de bază minim al funcției ale cărei atribuții se îndeplinesc.

(5) Prin contractul colectiv la nivel de unități de transport public local pot fi negociate și alte categorii de sporuri, precum sporul pentru folosirea unei limbi străine, dacă aceasta nu este cuprinsă în obligațiile postului.

(6) Criteriile de acordare a sporurilor se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivelul fiecărei unități de transport public local.

(7) Sporurile se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în condițiile pentru care au fost stabilite și numai dacă nu au fost incluse în salariul tarifar negociat.

Art. 61. (1) Încadrarea locurilor de muncă în condiții speciale sau deosebite se face cu respectarea prevederilor Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii, cu modificările și completările ulterioare, și ale H.G. nr. 246/2007 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Nominalizarea locurilor de muncă care generează acordarea grupelor de muncă se va face de către fiecare unitate de transport public local cu obligația ca, semestrial, să actualizeze tabelul cu persoanele care activează în aceste locuri. Actualizarea acestei situații se va realiza în act adițional la contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unității de transport public local.

Art. 62. (1) Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a serviciilor ce-i revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(2) În situația în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, el este obligat să plătească salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

(3) În cazuri excepționale, când, din motive tehnice sau alte motive, activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de bază, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în acest timp au rămas la dispoziția unității de transport public local. În astfel de cazuri, salariații beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situații.

(4) În cazul în care din motive obiective este necesară reducerea sau întreruperea temporară a activității, pentru maximum 15 zile pe an, cu obligativitatea reluării ei, unitatea, cu acordul sindicatelor, poate acorda concediu fără plată”.

Art. 63. Plata salariilor se face periodic, la intervale de cel mult o lună, la datele care se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității de transport public local.

Art. 64. Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricărei obligații financiare a unității.

Art. 65. Angajatorul este obligat să țină evidențele în care se menționează activitatea desfășurată și drepturile de care au beneficiat salariații în baza contractelor individuale de muncă și eliberează, la cererea salariatului sau a unui fost salariat documente care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.

Art. 66. Salariul minim brut la nivel de grup de unități de transport, precum și coeficienții de ierarhizare pe categorii profesionale se stabilesc anual, cu ocazia negocierii sistemului de salarizare și în conformitate cu legile în vigoare.

Art. 67. În cursul anului, conducătorii locurilor de muncă au obligația să urmărească și să propună examinarea în vederea promovării salariaților din subordine în nivele superioare, cu avizele stabilite prin CCM încheiat la nivelul fiecărui operator de transport public local.

Art. 68. (1) În cazul în care salariața se află în concediu de maternitate, unitatea poate compensa, pe o anumită perioadă, diferența dintre salariul de bază individual avut și indemnizația legală la care are dreptul.

(2) Modalitatea în care se poate acorda compensarea va fi stabilită prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(3) Diferențele de salarii vor fi acordate doar cu încadrarea în fondul de salarii.

CAPITOLUL V

Timpul de muncă și timpul de odihnă

A. TIMPUL DE MUNCĂ

Art. 69. (1) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore/zi sau 40 ore/săptămână, care se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(2) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care include și orele suplimentare, cu condiția ca media

orelor de muncă calculată pentru o perioadă de referință de 12 luni calendaristice să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

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

4) În cazurile în care durata normală a timpului de muncă se stabilește potrivit prevederilor alin. 2, durata timpului de muncă zilnic nu poate depăși numărul maxim de ore zilnic prevăzut de Codul Muncii.

(5) La locurile de muncă unde din cauza specificului activității nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de muncă, după caz, în tură, în tură continuă, turnus, program fracționat; locurile de muncă la care se aplică aceste forme specifice de organizare, precum și modalitățile concrete de organizare și evidență a muncii prestate se stabilesc prin CCM la nivel de unitate de transport public local în urma negocierii cu sindicatele.

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

(7) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

Art. 70. (1) Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal, prevăzute în CCM la nivel de unitate de transport public local, 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/zi. Drepturile bănești ale salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

(2) Salariatele care au în îngrijire copii de până la 7 ani pot lucra jumătate de normă, fără să li se afecteze drepturile ce decurg din calitatea de salariat, altele decât drepturile de natură salarială, conform legii. Timpul în care au fost încadrate în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu normă întreagă. Stagiul de cotizare pentru aceste salariate este corespunzător prevederilor legale .

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

(4) La cererea întemeiată a salariatelor gravide, angajatorul va permite efectuarea de controale medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

Salariata în cauză este obligată să prezinte adeverință medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

Art. 71. (1) Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă având condiții deosebite beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore/zi, în condițiile prevăzute de lege.

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

(3) Durata reducerii timpului normal de muncă și categoriile de personal care beneficiază de acest program se stabilesc prin CCM la nivelul unității de transport public local.

Art. 72. (1) Orele de începere și terminare a programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul Intern întocmit de angajator cu acordul reprezentanților sindicatelor.

(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 poate conduce la sporirea sarcinilor de serviciu stabilite, la deteriorarea condițiilor de muncă ori la diminuarea veniturilor provenite din salariu.

Art. 73. (1) Orele prestate peste programul normal de lucru, la solicitarea angajatorului, sunt ore suplimentare.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Art. 74. (1) Munca prestată între orele 22:00 – 06:00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus, minimum 3 ore, este considerată 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, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore.

(4) La unitățile de transport public local unde procesul muncii este neîntrerupt sau condițiile specifice ale muncii o impun, programul de lucru din timpul nopții poate fi egal cu cel din timpul zilei.

Munca prestată în timpul nopții, în cadrul unui asemenea program, se plătește sub formă de spor de 25% din salariul de bază.

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

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

Art. 75. În durata normală a timpului de muncă nu intră timpii consumați cu echiparea-dezechiparea la începutul și sfârșitul programului.

B. CONCEDII ȘI ZILELE LIBERE

Art. 76. (1) În fiecare săptămână salariatul are dreptul, de regulă, la două zile consecutive de repaus săptămânal.

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

(3) În cazul în care activitatea de la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, prin CCM la nivelul unității de transport public local se vor stabili condițiile în care zilele de repaus săptămânal să fie acordate și în alte zile ale săptămânii sau cumulat pe o perioadă mai mare.

(4) Se acordă timp de odihnă intervalul dintre două zile lucrătoare, a cărei durată este de regulă de 12 ore, dar nu mai mică de 8 ore la schimbarea turelor.

Art. 77. Sunt zile nelucrătoare, zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;
- 8 martie, Ziua femeii;
- prima și a doua zi de Paști;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 1 mai;
- a doua vineri a lunii iunie, Ziua Transportatorului public local din România;
- 15 august, Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie, Sfantul Apostol Andrei;
- 1 decembrie;
- 25 și 26 decembrie;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Art. 78. Repausul pentru servirea mesei nu poate fi mai mic de 15 minute, dar nu mai mare de 30 de minute. Repausul pentru servirea mesei cu o durată de 15 minute se include în programul de lucru. În cazul în care repausul este mai mare de 15 minute, acesta va mări programul de lucru.

Art. 79. Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de muncă. Angajatorul va analiza cererea și va aproba aceasta în funcție de posibilități.

Art. 80. (1) Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit de minimum 21 de zile lucrătoare, distribuit pe tranșe, astfel:

• vechime 0 - 5 ani	21 zile lucrătoare
5 -10 ani	22 zile lucrătoare
10 -15 ani	24 zile lucrătoare
15 -20 ani	26 zile lucrătoare
peste 20 ani	28 zile lucrătoare

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

a) salariații cu vârsta sub 18 ani, care au dreptul la un concediu plătit de 24 de zile lucrătoare

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

Art. 81. (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.

(2) Salariații care își desfășoară activitatea în condiții deosebite beneficiază de concedii de odihnă suplimentare de minimum 4 zile pe an, care se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

(3) Conducătorii de vehicule (autobuze, troleibuze, tramvaie) beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de minim 3, maxim 6 zile /an calendaristic.

Art. 82. (1) Pe durata concediului de odihnă, salariații vor primi indemnizație de concediu ce nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) În contractele colective de muncă se va stabili ca, pe lângă indemnizația de concediu să se plătească și o primă de vacanță care nu poate fi mai mică de 25% din salariul de bază al salariatului.

(3) Indemnizația de concediu și, după caz, prima de vacanță se plătesc înainte de plecarea în concediu.

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

Art. 83. (1) Concediile de odihnă vor începe la data și în ordinea ce se vor stabili prin programare anuală.

(2) Într-o lună calendaristică nu se pot acorda, de regulă, concedii de odihnă la mai mult de 15% din personalul specific pe unități de transport public local și puncte de lucru.

Art. 84. (1) Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat, la solicitarea salariatului. Una din fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare, cealaltă va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.

(2) Când, din motive neimputabile salariatului, acesta nu și-a efectuat integral concediul de odihnă pe anul în curs, restul de concediu se va acorda până la sfârșitul anului următor, în perioada solicitată de salariat.

Art. 85. Salariații au dreptul la zile libere plătite din fondul de salarii pentru evenimente deosebite în familie, sau alte situații după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare; se acordă o singură dată.
- b) căsătoria unui copil - 5 zile lucrătoare; se acordă o singură dată.
- c) nașterea unui copil - 5 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor - 5 zile lucrătoare;

- e) decesul bunicilor, fraților, surorilor - 1 zi lucrătoare;
- f) donatori de sânge - conform legislației – o zi liberă în ziua donării;
- g) la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități de transport public local, cu mutarea domiciliului în altă localitate - 5 zile.
- h) pentru curs de puericultură se acordă, în condițiile legii, o singură dată, indiferent de nr de copii născuți în termen de 8 săptămâni de la naștere (conf Legii 210/1999) – 10 zile lucrătoare.

Art. 86. (1) Concediile fără plată se acordă de angajator în conformitate cu prevederile legale sau în cazuri deosebite și în funcție de posibilitățile unităților de transport public local, la solicitarea salariatului astfel:

- a) pentru boală sau accidente ale membrilor familiei (soț, soție, copii, părinți) cu prezentarea unei dovezi medicale, se analizează fiecare caz în parte și se acordă 3 zile;
- b) pentru rezolvarea unei situații personale a salariatului se acordă maximum 30 zile/an; în cazuri excepționale, perioada poate fi extinsă până la 12 luni/an;
- c) pentru susținerea sesiunilor de examene în învățământul superior se acordă cel mult 60 de zile calendaristice pe an;
- d) pentru completarea studiilor liceale și de maiștri se acordă cel mult 30 de zile calendaristice pe an;
- e) pentru susținerea examenului de bacalaureat, de școală de maiștri, școli tehnice și postliceale etc. se acordă cel mult 30 de zile calendaristice pe an, o singură dată.

(2) Prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităților de transport public local, se pot stabili și alte situații în care salariații beneficiază de zile plătite, precum și numărul lor.

CAPITOLUL VI

Alte măsuri de protecție socială și facilități acordate salariaților

Art. 87. (1) Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, survenită în urma unui accident de muncă ori în legătură cu munca, ori a contractării unei boli profesionale, angajatorul îi va plăti acestuia, pe toată perioada incapacității, o compensație. Baza de calcul a indemnizațiilor de asigurări sociale se stabilește conform legislației în vigoare

(2) Acordarea acestei compensații nu înlătură și nici nu înlocuiește dreptul la despăgubire a salariatului în cauză, în condițiile prevăzute de lege.

Art. 88. Salariații care se pensionează pentru limita de vârstă primesc o indemnizație egală cu 1-3 salarii de încadrare în funcție de criteriile stabilite la nivelul fiecărei unități de transport public local.

Art. 89. În afară de ajutoarele prevăzute de lege la care au dreptul, salariații vor beneficia de următoarele ajutoare:

- a) în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei, echivalentul a trei salarii de bază acordate din fondurile proprii ale angajatorului;
- 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 cinci salarii de bază și se suportă din fondurile proprii ale angajatorului, diferența de două salarii se va plăti după stabilirea, în condițiile legii, a cauzei decesului;
- c) un salariu de bază plătit de unitatea de transport public local mamei pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia beneficiază de un salariu de bază;
- d) două salarii de bază negociate, plătite din fondurile proprii ale angajatorului, la decesul soțului, soției sau la decesul unei rude de gradul I, aflate în întreținerea salariatului;
- e) alte ajutoare ce se vor stabili la nivelul unităților de transport public local.

Art. 90. (1) La nivelul unităților de transport public local, din fondul de acțiuni sociale, constituit conform prevederilor legale, conform prevederilor BVC la nivelul fiecărei unități, vor fi suportate cheltuielile pentru reducerea cu 50% a costului biletului de tratament și odihnă recuperatorie în stațiunile balneo-climaterice care aparțin sindicatelor, în care este inclus și transportul pe calea ferată (tren personal clasa a II-a), bilete repartizate pe baza acordului dintre sindicat și angajator înainte de plecarea în stațiune.

(2) Beneficiarii biletelor de tratament balnear și odihnă recuperatorie vor suporta o contribuție bănească egală cu 50% din costul biletului la data procurării lui.

(3) Contravaloarea biletelor salariaților trimiși în stațiune pentru tratarea unor boli profesionale se suportă integral de angajator, inclusiv costul biletului CFR (tren personal, clasa a II-a) sau, acolo unde nu este posibil, pentru transportul auto în comun.

Art. 91. (1) Salariații unităților de transport public local trimiși în delegație vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport și a cheltuielilor de cazare potrivit condițiilor stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității de transport public local;

b) diurnă de deplasare se stabilește conform legislației în vigoare, în cadrul CCM la nivel de unitate.

(2) Cheltuielile de deplasare a membrilor aleși ai sindicatelor, precum și a reprezentanților organizațiilor patronale, salariați ai unităților de transport public local, care se deplasează în schimb de experiență, vor fi suportate de angajator, la cerere.

(3) Deplasarea reprezentanților aleși în organele de conducere a sindicatelor, ce participă în calitate de invitați la cursuri în domeniul relațiilor de muncă, simpozioane sau alte activități în folosul unității de transport public local, se consideră delegație în interesul serviciului.

Art. 92. (1) În contractele colective de muncă la nivelul unității de transport public local se vor prevedea acțiuni cu caracter social precum:

a) suportarea cheltuielilor prevăzute la art. 88;

b) în cadrul unității de transport public local unde funcționează cantine, costurile generale ale acestora se suportă de către aceasta, salariații abonați suportând numai cheltuielile ce revin meselor respective;

c) construirea, amenajarea și întreținerea de oficii și grupuri sociale la locurile de muncă;

d) formarea și perfecționarea profesională, inclusiv în domeniul relațiilor de muncă;

e) aniversări, sărbători religioase, pom de Crăciun, ziua copilului și a femeii;

f) acordarea unor ajutoare salariaților care au suferit pierderi însemnate de bunuri personale în gospodăriile proprii în urma unor calamități;

g) acoperirea unor părți din cheltuieli, în cazul unor boli grave sau incurabile.

(2) Costul acestor acțiuni se suportă din fondul social constituit conform legii.

(3) Utilizarea fondului social pentru destinațiile prevăzute la alin. (1) în anul financiar se face de către angajator cu consultarea sindicatelor.

CAPITOLUL VII

Formarea profesională

Art. 93. (1) Prin termenul formare profesională, părțile înțeleg orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate conform legii, iar prin termenul de formare profesională continuă - activitatea ce asigură dezvoltarea competențelor profesionale inițiale ori dobândirea de noi competențe.

(2) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă.

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

(4) Pe perioada în care participă la programe de formare profesională finanțate de către angajatori, lucrătorii primesc salariile stabilite prin contractul de muncă aplicabil pentru program normal de lucru.

Art. 94. La încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității de transport public local, pentru partea privind formarea profesională, se va ține seama de următoarele: identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare, adoptarea programului anual și controlul acestuia, care se vor face de comun acord între sindicat și angajator. Cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de către angajatorul unității de transport public local. Acesta organizează cursuri de perfecționare a pregătirii profesionale specifice activității proprii, asigurând cadre didactice, spații și materiale didactice corespunzătoare. Salariații înscriși la cursuri au obligația să nu absenteze, să acorde maximă atenție pregătirii profesionale și să obțină atestatul corespunzător cursului respectiv. În situația în care salariatul nu obține atestatul corespunzător cursului va suporta cheltuielile de școlarizare.

Art. 95. (1) Angajatorul unităților de transport public local, împreună cu Federația Sindicatelor din Transporturi, TRANSLOC și Servicii Publice „ATU-ROMÂNIA” vor acorda sprijin tuturor salariaților care urmează cursuri liceale, postliceale sau universitare, în limita condițiilor impuse de programul de lucru și a posibilităților financiare și în măsura în care pregătirea și meseriile se regăsesc în activitatea și necesarul de personal, actual sau de perspectivă.

(2) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze organizat de un terț, conducerea unității de transport public local va analiza cererea rămânând la aprecierea angajatorului dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea costului.

(3) Se consideră cursuri de formare profesională și cele organizate de Federația Sindicatelor din Transporturi, TRANSLOC și Servicii Publice „ATU-ROMÂNIA” cu condiția ca durata acestora să nu fie mai mare de 15 zile lucrătoare/an.

Art. 96. În vederea asigurării cu personal de bord pentru toate tipurile de vehicule, pentru a prelua orice modificare în concepția de dezvoltare a transportului și a reducerii eventualelor concedieri, se organizează perfecționarea conducătorilor de vehicule de transport în comun, etapizat, în funcție de posibilitățile unităților de transport public local.

Art. 97. Salariații care au încheiat acte adiționale la CIM, în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, în cazul în care părăsesc unitatea de transport public local din motive imputabile lor, înaintea unui termen de 5 ani de la data absolvirii cursurilor.

CAPITOLUL VIII

Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților

Relațiile angajator sindicat

Art. 98. 1) Părțile contractante, ca parteneri sociali permanenți, recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați, libertatea de opinie.

(2) Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale și reprezentanții salariaților din unitățile de transport public local.

(3) Sindicatele vor adopta o poziție neutră și imparțială față de angajator, inclusiv șefii serviciilor funcționale.

Art. 99. Relațiile dintre Federația Sindicatelor din Transporturi, TRANSLOC și Servicii Publice „ATU-ROMÂNIA” și URTP decurg din obligația comună de a efectua prestația de transport public local care are un pronunțat caracter economic și social.

Art. 100. Procedura de mediere a conflictelor de muncă se stabilește conform prevederilor Legii nr. 62/2011 a Dialogului Social.

Art. 101. (1) Consiliul de administrație sau adunarea generală a acționarilor, acolo unde este cazul, are obligația de a invita reprezentanții sindicatului să participe la ședințele sale, în condițiile prevăzute de lege. Participarea se face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot.

(2) Convocarea reprezentanților sindicali se face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință. Reprezentanților sindicali li se comunică ordinea de zi, ei vor avea acces la documente privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuție.

(3) Reprezentantul consiliului de administrație sau al adunării generale a acționarilor, dacă este invitat, poate participa la ședințele sindicatului din unitatea de transport public local ca observator.

(4) Timpul consumat în ședințele consiliului de administrație, la negocieri, concilieri sau alte forme de tratative, se consideră timp productiv, se plătește de unitatea de transport public local și nu se include în timpul afectat activității sindicale.

Art. 102. (1) Angajatorul va asigura sindicatelor accesul la documentele necesare pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30 din Legea 62/2011 a Dialogului social, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

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

(3) Părțile vor respecta convenția dintre Federația Sindicatelor din Transporturi, TRANSLOC și Servicii Publice „ATU-ROMÂNIA” și URTP privind virarea obligațiilor financiare ce decurg din aceasta.

Art. 103. (1) Conform prevederilor Legii nr. 62/2011, liderii organizațiilor sindicale cu personalitate juridică, care lucrează nemijlocit în unitatea de transport public local, în calitate de salariați, prin contract, au dreptul la reducerea programului de muncă cu 5 zile pe lună destinate activităților sindicale, fără a se diminua drepturile salariale care li s-ar fi cuvenit în condiții normale. Plata acestora se va face la regimul salarial al celorlalți angajați.

(2) Pentru membrii aleși în conducerea sindicatelor la nivel de unitate, numărul celor care beneficiază de reducerea programului de lucru, conform Legii nr. 62/2011, va fi stabilit de Federația Sindicatelor din Transporturi, TRANSLOC și Servicii Publice „ATU-ROMÂNIA”.

(3) Prin grija angajatorului se vor asigura liderului de sindicat, membru al comisiei paritare de negociere, condiții pentru participarea la negocierea CCM la nivel de grup de unități de transport public local.

(4) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, precum și persoanelor care au deținut o astfel de funcție, timp de 2 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 ales, al sindicatului, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

Art. 104. (1) Federația Sindicatelor din Transporturi, TRANSLOC și Servicii Publice „ATU-ROMÂNIA” recunoaște dreptul angajatorului de a stabili, în limitele legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii unității de transport public local.

(2) Federația Sindicatelor din Transporturi, TRANSLOC și Servicii Publice „ATU-ROMÂNIA” recunoaște dreptul unității de transport public local de a stabili normele de disciplină a muncii, cu consultarea sindicatelor, normelor de disciplină tehnologică,

programele curente și de dezvoltare în perspectivă, din punct de vedere tehnic, economic și administrativ.

(3) Angajatorul unităților de transport public local recunoaște dreptul reprezentanților Federației Sindicatelor din Transporturi, TRANSLOC și Servicii Publice „ATU-ROMÂNIA” de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților.

(4) Părțile semnatare își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante din domeniile relațiilor de muncă, precum și sesizările privind stări de lucru anormale în cadrul unităților de transport public local.

(5) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă, cu respectarea prevederilor legii, a CCM, a Regulamentului Intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților și membrilor de sindicat.

(6) Părțile sunt de acord ca salariații unităților de transport public local să aibă acces în unitatea și pe mijloacele de transport public local pentru verificarea calității prestației. Accesul se face pe baza legitimației de serviciu sau de carnet de sindicat vizat la zi.

Art. 105. Pentru problemele care nu sunt de competența de rezolvare a părților semnatare și pentru care sunt necesare demersuri la diverse organe cu putere de decizie, părțile se obligă să acționeze unitar, în limitele prevederilor legale, pentru rezolvarea favorabilă a problemelor respective.

Art. 106. (1) Unitățile de transport public local vor asigura gratuit, în incinta lor, pentru activitatea sindicatelor, spațiu pentru sediu și mobilierul necesar, precum și acces la echipamentul de birotică al unității de transport public local (fax, copiator și altele cu caracter administrativ). Prin CCM la nivel de unitate de transport public local se vor stabili condițiile de acces la utilizarea acestora.

(2) Baza materială cu destinație cultural sportivă, proprietatea unității de transport public local ori proprietatea sindicatelor respective, va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicat sau angajator, în condițiile prevăzute de CCM la nivelul unității de transport public local.

Art. 107. (1) Angajatorul și sindicatele vor întreprinde în comun acțiuni și programe social culturale, astfel încât salariații și familiile lor să participe, în mod gratuit sau cu cote de contribuție foarte mici, la manifestările culturale educative, precum și la formele de instruire în domeniul artistic, pe măsură ce acestea vor fi asigurate.

(2) În mod similar, părțile se vor preocupa de organizarea pomului de Crăciun pentru copiii salariaților.

Art. 108. (1) Activitatea sportivă la nivelul unității de transport public local primește din partea angajatorului, precum și a Federației Sindicatelor din Transporturi, TRANSLOC și Servicii Publice „ATU-ROMÂNIA”, sprijin tehnic și material, în măsura posibilităților, astfel încât să nu afecteze negativ activitatea de producție-prestație.

(2) Salariații care participă la competiții interne și internaționale la categoriile sportive de performanță beneficiază de plata integrală a salariului, potrivit funcțiilor și posturilor în care sunt încadrați, pe timpul deplasărilor în țară și în străinătate a echipelor, formațiilor sau persoanelor.

(3) În vederea dezvoltării mișcării sportive, angajatorul și sindicatele vor crea posibilități de pregătire a sportivilor cu aptitudini deosebite încadrați în funcții și posturi.

Art. 109. (1) Este interzis angajatorului să desfacă, din inițiativa lui, contractul individual al salariaților pentru motive care privesc activitatea sindicală, cu excepția cazurilor când au fost încălcate prevederile Regulamentului de organizare și funcționare, respectiv Regulamentului intern, Codului Muncii și Legii Dialogului Social.

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

(3) Liderii de sindicat convocați sau delegați la diferite acțiuni sindicale la nivel superior, pentru una sau mai multe zile și care presupune lipsa de la locul de muncă, vor fi considerați motivați, iar cheltuielile necesare se vor suporta, conform prevederilor

prezentului contract, din bugetul sindicatelor. Ei sunt obligați să anunțe conducerea unităților de transport public local și să motiveze deplasarea cu minimum 48 de ore înainte.

Art. 110. (1) Pentru rezolvarea conflictelor de muncă dintre salariați și angajator, precum și a reclamațiilor și sesizărilor, părțile convin ca, în primul rând, să acționeze pentru concilierea lor în cadrul unităților de transport public local.

(2) În acest scop, la nivelul unității de transport public local se va constitui o comisie de conciliere, formată din reprezentanți ai sindicatelor și angajatorului, ce va funcționa pe baza unui regulament propriu.

(3) În caz de nesoluționare, se va urma calea legală prevăzută în Legea Dialogului Social.

(4) În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, sindicatele și conducerea unității de transport public local au obligația să protejeze patrimoniul unității de transport public local și să asigure funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor.

(5) Angajatorul nu va angaja salariați permanenți, temporar sau cu program parțial, în perioada declanșării conflictelor de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

(6) Reprezentanții Federației Sindicatelor din Transporturi, TRANSLOC și Servicii Publice „ATU-ROMÂNIA”, la solicitarea sindicatului din unitatea de transport public local, vor avea acces la toate locurile de muncă unde se ridică probleme deosebite, fără a se stânjeni bunul mers al activității.

Art. 111. (1) La cererea organizațiilor sindicale, componente ale Federației Sindicatelor din Transporturi, TRANSLOC și Servicii Publice „ATU-ROMÂNIA”, 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 conform prevederilor legale.

(2) Reținerea și deducerea fiscală a cotizației se fac pe baza cererii organizației sindicale la care se atașează lista membrilor de sindicat și semnătura acestora de acceptare a reținerii. Lista se înaintează angajatorului la începutul fiecărui an și va fi actualizată ori de câte ori este nevoie. Sumele reținute vor fi virate în contul sindicatului respectiv.

Art. 112. (1) Pentru o mai bună înțelegere a responsabilităților ce revin liderului de sindicat din unitate, Federația va organiza cursuri de pregătire sindicală în domeniul relațiilor de muncă, precum și obținerea atestatului de „Delegat sindical de întreprindere”. Durata cursurilor nu va depăși 15 zile lucrătoare/an.

(2) Partenerul de dialog al angajatorului cu sindicatele în cadrul unității respective poate fi delegatul sindical de întreprindere.

CAPITOLUL IX **Dispoziții finale**

Art. 113. (1) Prevederile prezentului CCM la nivel de grup de unități de transport public local sunt considerate minime, de la nivelul cărora începe negocierea CCM la nivelul unității de transport public local.

(2) CCM la nivelul unității de transport public local încheiat înainte de înregistrarea prezentului la Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice se va pune de acord cu acesta. Precizările suplimentare față de CCM la nivel de grup de unități de transport public local vor face obiectul unui act adițional al CCM la nivelul unității de transport public local.

(3) Prevederile contractelor individuale de muncă încheiate înainte de intrarea în vigoare a CCM la nivelul unității de transport public local se vor pune de acord cu acesta.

(4) Drepturile prevăzute în contractul individual de muncă nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin CCM.

Art. 114. În toate situațiile de reorganizare a unităților de transport public local, drepturile și obligațiile prevăzute în CCM se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

Art. 115. De prevederile prezentului CCM beneficiază toți salariații din toate unitățile de transport public local pentru care s-a încheiat prezentul CCM, indiferent de data sau afilierea lor la o organizație sindicală din unitatea de transport public local.

Art. 116. (1) Prezentul CCM produce efecte începând cu data înregistrării lui la Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, conform art. 144 (1) din Legea dialogului social nr. 62/2011, prin grija URTP, care va îndeplini toate formalitățile necesare.

(2) Prin grija Federației Sindicatelor din Transporturi, TRANSLOC și Servicii Publice „ATU-ROMÂNIA”, prezentul CCM se va distribui, în termen de 5 zile de la intrarea în vigoare, tuturor sindicatelor afiliate.

(3) URTP îl va distribui membrilor săi în același termen și în condițiile ce le consideră oportune.

Art. 117. Se stabilește ca, trimestrial, conducerea unității de transport public local să analizeze modul de aplicare a CCM, împreună cu reprezentanții nominalizați ai sindicatelor.

**URTP
ROMÂNIA
PREȘEDINTE
Liviu Ghe. NEAG**

**ATU – TRANSLOC
PREȘEDINTE EXECUTIV
Mircea IONESCU**

**REGULAMENT DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE
A COMISIEI PARITARE LA NIVEL DE GRUP DE UNITĂȚI DE TRANSPORT PUBLIC
LOCAL**

1. Comisia paritară la nivel de grup de unități de transport public local va fi compusă din 5 reprezentanți ai Federației Sindicatelor din Transporturi, TRANSLOC și Servicii Publice „ATU-ROMÂNIA” și un număr egal de reprezentanți ai angajatorului.

Membrii comisiei paritare sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 15 zile de la înregistrarea prezentului contract la Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

2. Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii săi în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile prin consens în prezența a 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 pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de angajator.

6. Comisia paritară este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unităților, la solicitarea uneia dintre părți.

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

A. Părțile contractului

Angajator - Persoana juridică/fizică, cu
sediul/domiciliul în,
înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din, sub
numărul....., cod fiscal....., telefon, reprezentată legal
prin, în calitate de,
și
salariatul/salariața – domnul/doamna, domiciliat(ă)
în localitatea, str. nr.,
județul, posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului
seria, nr., eliberat/eliberată de,
la data de, CNP, autorizație de muncă/permis
ședere în scop 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, deluni, 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 (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment, etc.)
.....din sediul social/punct de lucru/alt loc de muncă organizat
al angajatorului
2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea
astfel:.....

E. Felul muncii

Funcția/meseria conform Clasificării Ocupațiilor din
România;

F. Atribuțiile postului

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

F1. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

.....
.....

G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în condiții grele, vătămătoare sau periculoase, potrivit Legii nr.
31/1991
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit
Legii nr. 263/20100 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările
ulterioare

H. Durata muncii:

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ore/zi ore/săptămână.
- a). Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează (ore zi/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 , 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. Salarizare:

1. Salariul de bază lunar brut: lei;

2. Alte elemente constitutive:

a). sporuri

b). indemnizații

b1). Prestații suplimentare in bani

b2). Modalitatea prestațiilor suplimentare in natura

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 sănătatea și securitatea 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 proba este dezile calendaristice;

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

c). perioada de preaviz în cazul demisiei este dezile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare sau Contractului colectiv de muncă aplicabil;

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

e). alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;

f) dreptul la acces la formare profesională.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.
- d) să stabilească obiectivele de performanță individuală a salariatului;

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- a1) 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, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;
- 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 Inspectoratul Teritorial de Muncă a județului/municipiului/Ministerul Muncii și Solidarității sociale.

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

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

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

Angajator,

.....

Salariat,

Semnatura.....

Data

Reprezentant legal,

.....

Pe data prezentul contract încetează în temeiul art. din Legea nr. 3-2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare în urma îndeplinirii procedurii legale.