

Tel. (40) 257 338.590  
(40) 257 338.592  
(40) 257 338.593  
(40) 257 338.597  
Fax. (40) 257 253.685  
e-mail: [ctp@ctparad.ro](mailto:ctp@ctparad.ro)  
[www.ctparad.ro](http://www.ctparad.ro)

## S.C. COMPANIA DE TRANSPORT PUBLIC S.A. ARAD

Adresa: Calea Victoriei nr. 35B-37  
310158 ARAD / ROMÂNIA

Reg. Com. J02 / 680 / 95 C.U.I.: RO 1708600

- operator de date cu caracter personal înregistrat la A.N.S.P.D.C.P. cu nr. 29075/2013



# CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

## Părțile contractante :

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, Legii nr.53/2003 republicată și actualizată (Codul Muncii) art.129 - 136 și art. 229 precum și a Legii nr.62/2011 republicată și actualizată (Codul dialogului social) și legii 467 s-a încheiat prezentul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate pe anii 2019 - 2021 între următoarele părți semnatare:

- Conform art.134, pct.A, lit.a) din Legea nr.62/2011 republicată și actualizată, reprezentanții conducerii S.C. Compania de Transport Public S.A., cu sediul în mun. Arad, Calea Victoriei, nr. 35 B – 37, având ca persoană mandatată pentru negocierea și semnarea Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate pe anii 2019 – 2021 pe Directorul General al societății, conform contractului de mandat;
- reprezentanții mandatați ai salariaților afiliați organizației sindicale reprezentative ”Sindicatul Liber” din cadrul S.C. Compania de Transport Public S.A., conf. art.134, pct.B, lit.a) din Legea nr.62/2011 republicată și actualizată, conform împuternicirii emise de către consiliul sindical; Organizația sindicală ”Sindicatul Liber” este sindicat reprezentativ în cadrul S.C. Compania de Transport Public S.A., conform Încheierii nr. 5.276 din 12.06.2019 pronunțată de Judecătoria Arad în dosar nr.8555/55/2019;

## TERMENI – EXPRESII - PRESCURTĂRI ȘI DEFINITII

**Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate (CCMU)** – reprezintă convenția încheiată în formă scrisă între angajator și organizațiile sindicale sau reprezentanții angajaților, după caz, prin care se stabilesc clauze privind drepturile și obligațiile ce decurg din relațiile de muncă.

**Contract Individual de Muncă (CIM)** – reprezintă Contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obliga să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

**Legea 53/2003 "Codul Muncii"** - este norma juridică care reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

**Legea 62/2011 – dialogul social** – este norma juridică care reglementează modul în care se desfășoară dialogul social în România.

**Normă întreagă de muncă** – este reprezentată de durata normală a timpului de muncă de 8 pe zi și 40 de ore pe săptămână.

**Ore suplimentare** – reprezintă munca prestată după orele de program normal (8 ore/zi) în timpul zilelor lucrătoare.

**Munca prestată în timpul repausului săptămânal** – reprezintă munca efectuată în zilele de repaus săptămânal.

**Munca prestată în timpul zilelor de sărbătoare legală** – reprezintă munca efectuată în timpul zilelor de sărbătoare legală stabilite prin lege sau prin CCMU.

**Indemnizația de concediu medical** – reprezintă suma de bani pe care un salariat o încasează pe perioada "Concediului pentru incapacitate temporară de muncă" (concediul medical). Calculul indemnizației se efectuează conform legislației specifice.

**Indemnizația de concediu de odihnă** – reprezintă suma de bani pe care un salariat o încasează pe perioada concediului de odihnă. Baza de calcul este venitul, format din salariul de bază și sporul de vechime, acesta având caracter permanent și se calculează conform prevederilor legale.

**Spor pentru munca suplimentară** – reprezintă sporul acordat salariatului care prestează muncă suplimentară conform legii și CCMU.

**Spor pentru munca efectuată în zilele de sâmbătă și duminică** – este sporul care se acordă salariatului ca prestează muncă în zilele de sâmbătă și duminică, nivelul sporului este stabilit prin CCMU.

**Spor pentru munca efectuată în timpul repausului săptămânal** – reprezintă sporul acordat conform legii și CCMU, salariatului care prestează munca în zilele de repaus săptămânal.

**Spor pentru munca efectuată în zilele de sărbătoare legală** – reprezintă sporul acordat salariatului pentru munca efectuată în timpul sărbătorilor legale stabilite prin lege sau CCMU.

**Spor permanent** – este acel spor care se acordă la salariul de bază realizat în regim normal de lucru.

**Sporuri care nu au caracter permanent (sporadice)** – sunt acele sporuri care se acordă în funcție de orele muncă prestate și care variază de la o zi la alta, de la o săptămână la alta, sau de la lună la lună, cum ar fi: sporurile pentru funcții suplimentare, sporurile care se aplică diferențiat la orele lucrate, sporurile pentru pregătirea activității și alte sporuri cu excepția sporului de vechime.

**Funcție suplimentară** – presupune atribuții în plus față de sarcinile zilnice, atribuții specifice postului ocupat;

**Cumul funcții** – se aplică în cazul în care un salariat, pe lângă funcția de bază, exercită încă o altă funcție în cadrul societății, cu atribuții specifice, în baza unui contract separat de muncă;

## **CAPITOLUL I - DISPOZITII GENERALE**

**Art. 1.** Contractul colectiv de muncă se încheie conform prevederilor Legii nr.53/2003 republicată și actualizată (Codul Muncii) și Legii nr.62/2011 republicată și actualizată (Codul dialogului social) și reglementează drepturile și obligațiile ce revin părților semnatare în ceea ce privește promovarea unor relații de muncă de natură să asigure protecția socială a salariaților, prevenirea și/sau eliminarea conflictelor colective de muncă.

Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate în cadrul S.C. Compania de Transport Public S.A. se stabilesc în limitele prevăzute de lege, condițiile de muncă, salarizarea și celelalte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

**Art. 2.** (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia, răspunzând egal în fața legii pentru încălcarea clauzelor sale.

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

(3) Sindicatele la care aderă salariații societății sunt recunoscute ca persoane juridice și reprezentante ale salariaților membri de sindicat.

S.C. Compania de Transport Public S.A. acordă sindicatelor constituite în cadrul societății conform legii, întregul său sprijin în desfășurarea activității sindicale.

De asemenea pentru activitățile privind siguranța circulației se vor aplica și reglementările specifice ale Ministerului de Interne și Ministerului Transporturilor.

**Art. 3.** Dispozițiile prezentului contract colectiv de muncă se aplică în mod egal tuturor salariaților în conformitate cu prevederile art.5, 6 și 8 din Legea nr.53/2003 republicată și actualizată. Departajarea salariaților numai pe criterii strict profesionale, de calificare și funcție de atribuțiile îndeplinite nu poate fi considerată discriminatorie, ci din contră, constituie o stimulare a creșterii performanțelor salariaților și o recunoaștere a implicării în dezvoltarea societății. Prin Regulamentul Intern, sunt prevăzute situațiile care constituie discriminare de orice gen, conform prevederilor legale, cât și sancțiunile prevăzute pentru încălcarea nerespectării acestora.

**Art. 4.** Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 24 de luni și, la solicitarea scrisă a uneia din cele două părți semnatare prevăzute de lege, va putea fi renegociat, completat prin acte adiționale sau rescris pentru situații cum sunt: noi reglementări legislative cu aplicabilitate în transportul public local sau modificarea condițiilor pentru care acesta a fost încheiat. Dacă nici una din părți nu denunță contractul cu 45 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.

Conținutul oricărei cereri de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri. Cererea de modificare se va aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de comunicare, negocierile putând începe după 48 ore de la data comunicării.

Părțile semnatare se angajează ca în perioada negocierilor să respecte următoarele: salariații să nu declanșeze greve legate de modificarea propusă și respectiv, conducerea să nu efectueze concedieri pentru motive neimputabile salariaților.

Clauzele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă sunt obligatorii atât pentru angajator cât și pentru toți angajații societății, începând de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă Arad, aceasta fiind depozitarul contractului colectiv de muncă la nivel de unitate. Orice clauze negociate anterior ce nu se regăsesc în prezentul, nu sunt aplicabile, nu produc efecte și nu pot constitui motiv de conflict de muncă.

Prelungirea și modificarea prezentului contract se va face prin act adițional care va fi înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Arad. Actele adiționale vor face parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă.

**Art. 5.(1)** În situațiile în care în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract intervin reglementări legale imperative, acestea se vor aplica în mod obligatoriu, indiferent de prevederile inițiale ale contractului.

(2) Părțile semnatare, de comun acord pot hotărî modificarea unor prevederi ale C.C.M.U., cu scopul de a crește productivitatea muncii, de a îmbunătăți utilizarea forței de muncă, ca urmare a modificărilor survenite în dotarea cu utilaje, vehicule, prevederi legale aplicabile etc.

**Art. 6.** Interpretarea clauzelor prezentului contract se va face prin consens, cu respectarea strictă a legislației în vigoare. Dacă nu se realizează consensul, se va apela la instanța de judecată competentă.

**Art. 7.** Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului contract, părțile îndreptățite să participe la negociere convin să instituie o comisie paritară, alcătuită din reprezentanții legali ai salariaților (sindicatul reprezentativ) și conducerea societății. Regulamentul de organizare și funcționare precum și nominalizarea membrilor comisiei paritare sunt prevăzute în anexa nr. 1.

Procedura de soluționare a divergențelor prevăzută mai sus nu exclude sesizarea instanțelor de judecată competente. Soluționarea prin acord de către comisia paritară atrage după sine nesesizarea instanței de judecată, iar dacă sesizarea a avut loc, se va prezenta instanței hotărârea comisiei paritare.

**Art. 8.** Părțile se obligă ca în perioada de aplicare a prezentului contract să nu susțină în nici un mod promovarea unor reglementări care ar duce la diminuarea drepturilor salariaților sau angajatorului ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care au fost încheiate.

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

**Art. 9.**(1) În măsura în care atât conducerea executivă, cât și reprezentanții sindicatelor, se confruntă cu probleme ce nu se pot rezolva prin aplicarea prezentului contract colectiv de muncă, aceștia sunt obligați să informeze Consiliul de Administrație sau Adunarea Generală a Acționarilor după caz, pentru a se putea lua măsurile necesare corespunzătoare.

**Art.10.** Soluționarea conflictelor colective de muncă se face cu respectarea procedurii legale stabilită prin Legea nr.62/2011 republicată și actualizată.

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.

Se stabilește că, în cazuri de grevă și/sau mitinguri, participarea salariaților să se facă fără utilizarea mijloacelor de transport sau dotărilor unității.

Personalul cu cumul de funcții, la care funcția de bază nu este înregistrată la unitate, nu participă sub nici o formă, în cazurile de apariție a conflictelor colective de muncă.

**Art.11.** Executarea contractului colectiv de muncă sau a unor clauze ale acestuia, după caz, se suspendă pe durata grevei, dacă nu este posibilă continuarea activității de către salariații neparticipanți la grevă.

Contractul colectiv de muncă poate înceta sau aplicarea lui poate fi suspendată dacă părțile de comun acord hotărăsc acest lucru și dacă aceasta corespunde prevederilor legale.

**Art.12.** În cazul apariției încetării nelegale (spontane) a activității, părțile convin ca negocierile să continue numai după reluarea activității.

Alte probleme legate de soluționarea conflictelor de muncă se vor derula în conformitate cu prevederile Legii nr.62/2011 republicată și actualizată.

**Art.13.**(1) În aplicarea lui, prezentul contract colectiv de muncă se coroborează cu Regulamentul de organizare și funcționare și Regulamentul intern, ale căror prevederi trebuie cunoscute și respectate de toți salariații.

(2) Regulamentul intern se întocmește de către angajator cu consultarea sindicatului, în conformitate cu prevederile Codului muncii și va fi adus la cunoștința tuturor salariaților prin afișarea acestuia la principalele puncte de lucru și pe site-ul societății.

## **CAPITOLUL II - ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**Art.14.** (1) Contractul individual de muncă, este contractul în temeiul căruia, o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea angajatorului Compania de Transport Public S.A., în schimbul unei remunerații formate din salariu de încadrare la care se adaugă sporurile negociate.

(2) În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor salariaților, la angajare se vor încheia contracte individuale de muncă, care vor respecta prevederile contractului colectiv de muncă al unității și legislației în vigoare.

(3) Contractele individuale de muncă se vor actualiza prin Acte adiționale în conformitate cu prevederile Contractului colectiv de muncă, în limita fondurilor alocate prin BVC al CTP SA, ori de câte ori situația o impune.

**Art.15.**(1) Încheierea contractului individual de muncă se va face în baza condițiilor stabilite de lege.

(2) Conducerea unității se obligă să aducă la cunoștință salariaților posturile disponibile și condițiile de ocupare a acestora.

(3) Angajarea în cadrul C.T.P. se face de către Directorul general cu respectarea Codului muncii și a reglementărilor legale în vigoare. Angajarea se face în funcție de necesarul de personal aprobat pentru fiecare loc de muncă și categorie de personal, pe baza competenței profesionale. Verificarea aptitudinilor și cunoștințelor profesionale se va face prin examen, probă scrisă și/sau probă practică și interviu, anterior angajării.

(4) Pentru personalul declarat admis, contractul individual de muncă va stipula obligatoriu o perioadă de probă, conform Codului Muncii, art.31 a cărei durată va fi de:

- maxim 30 zile calendaristice pentru persoanele cu handicap;
- cel mult 90 zile calendaristice pentru muncitorii calificați și personalul de execuție;
- cel mult 120 zile calendaristice pentru funcțiile de conducere;
- 3 luni la debutul în profesie, pentru absolvenții altor instituții de învățământ (școală profesională, cursuri calificare, etc);

Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă C.I.M. poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

(5) 6 luni la debutul în profesie, pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior – perioadă care se consideră stagiu;

(6) Pentru personalul încadrat cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, perioada de probă va fi cea prevăzută la art. 85 din Legea nr.53/2003 republicată și actualizată.

(7) Sindicatele vor fi înștiințate în scris cu privire la locurile de muncă vacante existente în cadrul societății.

(8) La cerere, salariații cu contract individual de muncă cu timp parțial sau angajați pe o perioadă determinată pot fi încadrați cu program normal, respectiv perioadă nedeterminată, dacă există posturi vacante și dacă întrunesc condițiile cerute pentru ocuparea acestor posturi.

(9) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat al SC CTP SA Arad și o persoană din afara unității obțin același rezultat, salariatul are prioritate în ocuparea postului. De asemenea în condiții de pregătire și competență profesională echivalente, membrii familiilor salariaților beneficiază de prioritate la angajare.

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

**Art.16.** (1) Încheierea contractului individual de muncă se face cu asigurarea drepturilor care derivă din lege și din contractul colectiv de muncă la nivelul unității, angajarea făcându-se numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

(2) Încadrarea se poate face pe durată determinată sau nedeterminată, conform prevederilor Codului muncii, cu respectarea anexelor prezentului contract.

(3) Încadrarea definitivă a noilor salariați se face la expirarea perioadei de probă. Pe perioada de probă, contractul individual de muncă încetează printr-o notificare scrisă, la inițiativa oricăreia dintre părți. Pe perioada de probă, salariatul se bucură de toate drepturile și toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în prezentul C.C.M.U, în R.I. și în C.I.M. În cazul în care angajarea presupune anterior școlarizarea de către societatea C.T.P. a viitorului angajat și există un contract de angajament de muncă pe o perioadă minimă determinată, notificarea încetării contractului individual de muncă din partea angajatului în perioada de probă sau în interiorul termenului de angajament va impune obligația angajatului de a despăgubi angajatorul în conformitate cu prevederile contractului de școlarizare.

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

Părțile semnatare ale contractului individual de muncă au obligația păstrării confidențialității datelor cu caracter personal, în conformitate cu dispozițiile Legii nr.677/2001, actualizată, cu modificările ulterioare.

**Art.17.**(1) Vârsta minimă de angajare este de 18 ani, iar pentru personalul de bord este de 24 ani.

(2) Persoanele care întrunesc sau depășesc vârsta de pensionare legală pot fi angajate cu CIM pe perioadă determinată/nedeterminată conform legii.

**Art.18.** La angajare, salariatul, va avea un salariu corespunzător postului sau funcției ce urmează să o ocupe. Salariul are un caracter confidențial.

**Art.19.** (1) Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale prin acordul părților sau din inițiativa uneia din părți, în cazurile prevăzute de lege și în condiții obiective. La solicitarea expresă a salariatului acesta poate fi asistat de un reprezentant sindical la negocierea actului adițional.

(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii și drepturile salariale nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă pentru acest motiv.

(3) Delegarea și detașarea salariaților se fac în condițiile prevăzute de lege și ale prezentului contract colectiv de muncă, având acordul salariatului și precizarea în scris a cel puțin următoarelor clauze: durata, locul și felul muncii, salariul, condițiile oferite, timpul de muncă și de odihnă, obligațiile salariatului și obligațiile angajatorului.

**Art.20.** (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa în scris persoana selectată în vederea angajării, ori după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le scrie în contractul individual de muncă să le modifice sau să le completeze, conform art. 17 și art. 20 din Codul Muncii (Legea 53/2003).

(2) Tot anterior angajării, persoana ce urmează a fi angajată va fi supusă obligatoriu unui examen medical la societatea cu care C.T.P. are contract de prestare servicii medicale, la solicitarea conducătorului unității care face angajarea. În fișa de solicitare a examenului medical se vor preciza riscurile profesionale de la postul/locul de muncă unde persoana va fi angajată, în funcție de care medicul de medicina muncii va stabili probele medicale necesare la angajare. Concluziile examenului medical la angajare (“apt”, “apt condiționat” sau “inapt” pentru locul de muncă respectiv) vor fi evidențiate în fișa de aptitudini care va fi transmisă la Serviciul resurse umane. În cazul în care avizul medical este “apt condiționat”, iar la locul de muncă unde urmează să se efectueze angajarea nu pot fi asigurate condițiile din avizul medical, se va respinge angajarea.

**Art.21.**(1) Încetarea/suspendarea contractului individual de muncă al unui salariat se face cu respectarea prevederilor Codului muncii și a prevederilor Contractului colectiv de muncă al unității.

(2) În cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare unui loc de muncă în cadrul societății, se va dispune concedierea conform art. 61 litera c din Legea nr.53/2003 republicată și actualizată.

(3) Dacă din motive medicale salariații nu mai pot continua activitatea în același loc de muncă, angajatorul, în funcție de locurile vacante în societate, va asigura trecerea lor în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, în funcție de posibilitățile existente, cu consultarea C.S.S.M. Fiecare caz va fi tratat astfel încât să se găsească soluția favorabilă salariatului și nepăguboasă pentru societate. Dacă nu există posibilitatea redistribuirii, angajatorul va aplica prevederile art. 61 lit. c și art. 64 din Codul muncii și va face demersurile necesare la A.J.O.F.M. Arad în vederea găsirii unui loc de muncă în conformitate cu pregătirea și condițiile de sănătate ale salariatului.

(4) Salariații aflați în situația alin. 2 și 3 vor beneficia la concediere de o compensație bănească în funcție de vechimea în muncă în cadrul SC Compania de Transport Public SA, după cum urmează:

- între 0 și 10 ani – echivalentul unui salariu mediu de încadrare;
- între 10 și 20 ani – echivalentul a două salarii de încadrare;
- peste 20 ani – echivalentul a trei salarii medii de încadrare;

**Art.22.** Se va proceda la desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă al salariatului, în baza art. 61, litera a, din Legea nr.53/2003 republicată și actualizată, în oricare din cazurile considerate abateri disciplinare grave conform Regulamentului Intern aplicabil în cadrul societății, chiar dacă salariatul nu a mai fost anterior sancționat.

**Art.23.** În cazul în care unitatea este pusă în situația de a efectua concedieri pentru motive care nu țin de persoana salariatului sau concedieri colective, ca urmare a reorganizării interne, a unor situații speciale, restrângerii activității, re tehnologizării activității, părțile semnatare convin asupra respectării următoarelor principii, cu respectarea prevederilor art.69-70 din Legea nr.53/2003 republicată și actualizată :

- a) unitatea va pune la dispoziția sindicatelor din unitate justificarea tehnico-economică asupra măsurilor privind:
- posibilitățile de redistribuire a personalului
  - modificarea programului de lucru

- organizarea de cursuri de calificare - recalificare sau reorientare profesională.

b) justificarea, împreună cu obiecțiile și propunerile sindicatelor din unitate, vor fi depuse spre analiza comună a părților.

c) în urma analizei, unitatea are obligația de a anunța salariaților numărul posturilor care se reduc, specificând natura acestora după cum urmează:

- cu cel puțin 90 de zile înainte, dacă reducerea este determinată de re tehnologizarea activității.
- cu cel puțin 30 de zile înainte, dacă reducerea de posturi este determinată de alte cauze.

În cazul reducerii de personal unitatea va acorda un preaviz, conform legii. În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze 4 ore pe zi de la programul unității, pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca acest lucru să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele absente se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de conducerea unității.

**Art.24.** În aplicarea prevederilor art. 23, după desființarea posturilor vacante, unitatea va proceda la reducerea celorlalte posturi, după cum urmează:

- a) posturi ocupate de persoane care cumulează pensia cu salariul;
- b) posturi ocupate de persoane care îndeplinesc condițiile de pensionare;
- c) posturi ocupate de persoane care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată;

**Art.25.** Nu pot fi desfăcute contractele individuale de muncă pentru motivele arătate la art. 24 din prezentul contract colectiv de muncă în următoarele cazuri:

- a) persoanelor aflate în incapacitate de muncă;
- b) dacă măsura afectează 2 soți care lucrează în unitate, se va desface contractul individual de muncă al soțului cu venitul mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;
- c) persoanele care sunt unice susținătoare de familie sau au în îngrijire mai mult de 2 copii minori sau cuprinși într-o formă de învățământ la zi dar nu mai mult de vârsta de 24 ani ;

**Art.26.(1)** În situațiile în care reducerea de personal nu poate fi evitată unitatea se obligă să comunice în scris fiecărui salariat, următoarele:

- faptul că urmează să i se desfacă contractul individual de muncă, precum și motivele ce stau la baza desfacerii;
- dacă i se oferă un alt loc de muncă sau este cuprins într-o formă de recalificare profesională pentru ocuparea altui post în aceeași unitate;
- termenul de preaviz, dacă nu se poate oferi alt loc de muncă sau salariatul refuză postul oferit;

(2) La desfacerea contractului individual de muncă din motive ce nu țin de persoana salariatului, acesta va beneficia de salarii compensatorii, după cum urmează:

- în cazul concedierilor colective:

- pentru persoanele cu o vechime în unitate între 1 – 10 ani – un salariu de încadrare
- pentru persoanele cu o vechime în unitate între 10 – 20ani – două salarii de încadrare
- pentru persoanele cu o vechime în unitate de peste 20 ani – trei salarii de încadrare

(3) Salariile compensatorii menționate la paragraful (2) nu se vor acorda angajaților societății care au încheiat cu aceasta un contract individual de muncă cu timp parțial și totodată au funcția de bază în cadrul unității;

**Art.27.** Pentru realizarea obiectivelor, unitatea va utiliza forța de muncă și dotarea tehnică existentă și numai după epuizarea posibilităților interne va recurge la terțe persoane fizice sau juridice.

Dacă unitatea își extinde sau reia activitatea într-o perioadă de 45 zile de la reducerea de personal, are obligația să anunțe în scris sindicatul reprezentativ sau reprezentanții salariaților, după caz și foștii salariați despre aceasta. Vor fi reangajați salariații cărora li s-a desfăcut contractul individual de muncă pentru motivele arătate la art. 26, care au pregătirea necesară pentru ocuparea posturilor vacante și care s-au prezentat în termen de 5 zile de la data anunțului.

**Art.28.** În cazul desfacerii contractului individual de muncă din motive ce nu țin de persoana salariatului, persoanele care, în urma unui curs de perfecționare, au încheiat un contract prin care se obligă să lucreze o perioadă în unitate și/sau pentru care unitatea a suportat cheltuielile de școlarizare și ale căror posturi sunt de natura celor care urmează a fi desființate, nu pot fi obligate la plata despăgubirilor pentru perioada nelucrată, ca urmare a școlarizării.

### **CAPITOLUL III - CONDITII DE MUNCĂ, PREVENIRE ȘI PROTECTIE**

#### **A. - În domeniul asigurării condițiilor de muncă**

**Art.29.**(1) În cadrul societății, sănătatea și securitatea în muncă reprezintă o obligație a acesteia pentru asigurarea unor condiții de muncă care să permită menținerea integrității fizice și sănătății angajaților, prevenirea accidentelor și îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Părțile semnatare se angajează să analizeze periodic, prin Comitetul de securitate și sănătate în muncă, la inițiativa uneia dintre părți, activitatea de securitate a muncii, de protecție a sănătății angajaților și de ameliorare a condițiilor de muncă.

(3) Instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă din cadrul unității se elaborează în conformitate cu normele tehnice și cu legislația în vigoare pentru: vehicule, utilaje, mașini sau instalații, în funcție de riscurile evaluate.

(4) Pe perioada derulării C.C.M.U., vor fi respectate Instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă prevăzute în normativele interne ale C.T.P., elaborate cu respectarea prevederilor legale în vigoare. În cazul schimbării condițiilor de muncă se vor elabora instrucțiuni noi.

(5) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, conducerea S.C. C.T.P. S.A., în limita posibilităților și competențelor se obligă să ia următoarele măsuri:

- asigurarea condițiilor de mediu specifice locurilor de muncă;
- asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
- prevenirea riscurilor profesionale
- informarea și instruirea lucrătorilor;
- asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă;
- asigurarea de alimentație suplimentară de protecție (lapte, apă plată), în situații de temperaturi extreme (apă minerală, ceai);
- asigurarea de apă plată la dozatoare
- asigurarea de materiale igienico – sanitare;
- asigurarea bazei materiale în situații de urgență;
- amenajarea anexelor sociale la locurile de muncă (băi, vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus, etc ).

(6) În cazul personalului de bord, asigurarea condițiilor de muncă prevăzute la art.29, alin(1) se va efectua în limita posibilităților tehnice.

(7) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările, dotările și echipamentele, să nu le deterioreze sau să le descompleteze, cei vinovați fiind obligați să suporte contravaloarea prejudiciului.

**Art.30.** Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, 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 exclusivă a angajatorului.

**Art.31.**(1) S.C. Compania de Transport Public S.A. va asigura organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de muncă, cu respectarea art.132 din Legea 53/2003 republicată și actualizată. Pe această bază se stabilesc sarcini de serviciu și răspunderi menite să asigure utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru.

**Art.32.** Sarcinile de serviciu și răspunderile angajaților vor fi în permanență actualizate pentru a fi în concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii, pentru a se asigura un grad complet de ocupare a timpului de lucru.



**Art.33.** Societatea are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze integral norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Refuzul de muncă al unui salariat, justificat de neasigurarea 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, 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.34.(1)** Locurile de muncă din cadrul societății sunt locuri de muncă cu condiții normale.

(2) În scopul asigurării unei stări de sănătate corespunzătoare personalului companiei, societatea va organiza examinarea medicală periodică anuală pentru toți salariații, precum și pentru unele categorii de personal la termenele prevăzute de actele normative în vigoare sau stabilite de medicul de medicina muncii.

- Examinarea medicală periodică este gratuită și cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta de către unitate. Plata orelor necesare examinării medicale periodice (în afara programului de lucru) se va face în regie, neputând fi considerate ore suplimentare.
- Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale solicitate, conform programării.
- Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală organizată, constituie abatere disciplinară, care se va sancționa.
- În cazul în care dispozițiile legale prevăd examinări medicale la termene mai scurte, se vor aplica aceste prevederi.
- Pentru protecția salariatului și protejarea patrimoniului unității, conducerea va dispune examinarea medicală pentru personalul implicat în evenimente deosebite sau care realizează un număr mare de zile de concediu de boală într-un an calendaristic, angajatul fiind obligat a se supune examinărilor.

**Art.35.(1)** Unitatea se obligă ca la angajare și pe toată perioada în care salariatul își desfășoară activitatea, să-i asigure echipamentul de protecție și/sau de lucru, în funcție de condițiile de muncă. Salariatul nu poate fi obligat să lucreze dacă nu i se acordă echipamentul de protecție corespunzător și alte drepturi specifice locului de muncă ce sunt prevăzute de lege sau negociate prin C.C.M.U.

(2) Contravaloarea echipamentelor de protecție se suportă integral de unitate.

(3) În cazul în care în afara echipamentului de protecție prevăzut de lege, unitatea cere o anumită ținută vestimentară specifică, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de unitate.

(4) Controlorilor care vin în contact direct cu publicul li se va asigura o ținută vestimentară adecvată, în următoarea componență:

- pantaloni lungi – culoare bleumarin – 2 bucăți la 2 ani
- cămașă cu mânecă scurtă de culoare albastră – 2 bucăți pe an
- haină de primăvară - toamnă inscripționată cu însemnele C.T.P – 1 bucată la 2 ani
- haină vătuită – inscripționată cu însemnele C.T.P – 1 bucată la 2 ani

(5) Personalului de bord – vatmani și șoferi autobuz - i se va asigura un echipament de lucru format dintr-o jachetă de culoare bleumarin pentru sezonul rece – inscripționată cu însemnele C.T.P + dungă reflectorizantă – 1 bucată la 2 ani

(6) Asigurarea necesarului și a aprovizionării la timp cu echipamente de protecție și de lucru se va face prin grija Serviciului intern de prevenire și protecție. De asemenea S.I.P.P și SSU se va ocupa și va răspunde și de dotarea punctelor de lucru (ateliere, depouri, garaje, mijloace de transport etc.) cu mijloacele necesare de prevenire și stingere a incendiilor și cu truse complete de prim ajutor.

(7) La schimbarea condițiilor de muncă sau ori de câte ori se va constata că este necesar, se vor revizui normele privind acordarea echipamentelor individuale de protecție sau de lucru.

**Art.36.** Unitatea va solicita la angajare examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care ar urma să-l ocupe.

**Art.37.** Părțile sunt de acord că nici o măsură de prevenire și protecție a accidentelor și îmbolnăvirilor profesionale, situații de urgență și mediu, nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

Unitatea va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de prevenire și protecție a accidentelor și îmbolnăvirilor

profesionale, situații de urgență și mediu. Timpul afectat acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.

La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă, cu privire la activitatea de prevenire și protecție a accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, situații de urgență și mediu, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alineatul precedent.

**Art.38.** În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, societatea urmărește păstrarea și modernizarea amenajării ergonomice a locurilor de muncă prin:

- asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, temperatură, aerisire etc.)
- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sociale, etc.)
- diminuarea până la eliminarea treptată a noxelor.
- asigurarea de alimentație suplimentară antidot (lapte), alimentație de protecție (apă plată), iar în situații de temperaturi extreme (apă minerală, ceai)
- asigurarea de materiale igienico – sanitare

**Art.39.**(1) În vederea asigurării condițiilor privind sănătatea și securitatea în muncă, în vederea limitării factorilor de risc, a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, atât angajatorul cât și salariații se obligă să respecte întocmai prevederile legilor de sănătate și securitate în muncă, situații de urgență și mediu în vigoare.

(2) Pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă, se va constitui la nivel de companie un Comitet de sănătate și securitate în muncă, care își va desfășura activitatea conform Legii 319/2006, H.G. Nr.1425/2006, Codului muncii și Regulamentului propriu de organizare și funcționare.

(3) Comitetul de sănătate și securitate în muncă este constituit din reprezentanții desemnați de sindicatele din unitate sau din rândul salariaților fără apartenență sindicală pe de o parte, și angajator sau reprezentanții săi desemnați, în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor, pe de altă parte. Numărul reprezentanților va fi conform H.G. 1425/2006, art.60, din comitet făcând parte și medicul de medicina muncii.

(4) Reprezentanții în C.S.S.M. desemnați de sindicate poartă denumirea de reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul sănătății și securității în muncă, sindicatele având obligativitatea numirii acestora.

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

(6) Timpul de muncă afectat activității în C.S.S.M. se consideră timp de lucru efectiv prestat, constatat din procesele-verbale încheiate de acest organism.

(7) Nivelul cheltuielilor destinate activității privind sănătatea și securitatea în muncă va fi adus la cunoștința Comitetului de sănătate și securitate în muncă de către conducerea unității, pentru care se vor asigura fondurile necesare. Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot determina în nici un caz obligații financiare pentru salariați.

(8) Conducerea S.C. Compania de Transport Public S.A. va lua măsurile necesare pentru diminuarea riscurilor la locurile de muncă. În cazul deteriorării acestora conducerea va întreprinde demersurile necesare în vederea revenirii la situația de normalitate, în cel mai scurt timp posibil de la ivirea situației.

## **B. - Munca femeilor, minorilor și a persoanelor cu handicap**

**Art.40.** În cadrul S.C. Compania de Transport Public S.A. femeile, minorii și persoanele cu handicap beneficiază, de toate drepturile prevăzute de lege.

**Art.41.** Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

**Art.42.**(1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor până la împlinirea vârstei de 2 sau 3 ani (după caz), salariați/salariații poate beneficia de încă un concediu fără plată, conform anexei nr.4.

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

(3) Femeile gravide, cele care au născut recent (până la 6 luni de la data la care au născut) și cele care alăptează, beneficiază de toate prevederile legale, în baza recomandării medicului de medicina muncii.

(4) Salariatele gravide precum și cele care alăptează, nu vor fi repartizate la muncă de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

(5) Femeile care au în îngrijire copii în vârstă de până la 6 ani, pot lucra cu Contract individual de muncă cu timp parțial, în măsura în care o permit atribuțiile postului pe care îl ocupă, beneficiind de toate drepturile ce decurg din acesta, proporțional cu timpul efectiv lucrat.

**Art.43.** Salariata care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani sau 3 ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără a-i fi afectate salariul de bază și vechimea în muncă.

**Art.44.** În caz de deces al mamei, drepturile ce i s-ar fi convenit se vor acorda tatălui, dacă acesta are copilul în îngrijire.

**Art.45.** Unitatea va menține în muncă persoane cu handicap doar în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă aferente posturilor existente, iar handicapul nu poate constitui motiv de neangajare.

**Art.46.** Persoanele cu handicap angajate ale unității, vor beneficia de trei zile concediu suplimentar de odihnă, iar la desfacerea C.I.M. din inițiativa unității, de un preaviz de 30 de zile conform Legii 448/2006, republicată.

## **CAPITOLUL IV - SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI**

**Art.47.(1)** Pentru munca prestată, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani convenit la încheierea contractului individual de muncă.

(2) Salariul cuprinde: salariul de bază, adaosurile și sporurile la acesta.

(3) Salariul de bază se stabilește pentru fiecare salariat în parte, în raport cu calificarea, importanța și complexitatea postului în care este încadrat, pregătirea și competența profesională, astfel încât să se asigure o diferențiere echitabilă în raport cu cerințele necesare executării sarcinilor și operațiilor ce revin fiecărui loc de muncă.

(4) Adaosurile și sporurile la salariul de bază se acordă în raport cu rezultatele obținute, condițiile concrete în care își desfășoară activitatea și, după caz, vechimea în muncă.

(5) Salariul de bază și adaosurile sunt confidențiale, conform legii și se negociază individual. La solicitarea expresă a angajatului, la negociere, acesta poate fi asistat de către un reprezentant desemnat de către sindicat.

(6) Salariatul care refuză semnarea actului adițional de modificare a salariului de încadrare va rămâne cu salariul avut anterior, dar nu mai puțin de salariul minim brut pe țară garantat în plată sau de salariul minim prevăzut în grilă.

**Art.48.(1)** Sistemul de salarizare aprobat în cadrul unității, rămâne neschimbat pe toată perioada contractului colectiv de muncă, dacă prin prevederile legale sau prin situația economică a unității nu se impune modificarea acestuia.

Părțile semnatare ale C.C.M.U. se vor întâlni trimestrial sau ori de câte ori situația impune acest lucru, să analizeze situația financiară a societății, iar în funcție de încadrarea în fondul de salarii, gradul de realizare al veniturilor estimate prin B.V.C. și posibilitățile financiare ale societății, se va proceda la renegocierea și modificarea principiilor și modalităților de salarizare, precum și la modificări ale sporurilor acordate ori creșteri salariale, potrivit legii, fără a afecta profitul bugetat al societății. În cazul în care modificările salariale necesită rectificări ale bugetului societății, acestea se vor aplica ulterior aprobării BVC conform prevederilor legale în vigoare. La fiecare creștere salarială părțile vor stabili modul de majorare a salariului și categoriile afectate. Se va avea în vedere posibilitatea aplicării unor coeficienți de ierarhizare, valoarea acestora urmând a se stabili în funcție de posibilitățile financiare ale societății și prevederile legale.

(2) Formele de salarizare aplicate în cadrul unității sunt:

- în regie – doar atunci când sunt plătite ca zile libere pentru evenimente de familie (deces, naștere, căsătorie etc.), donare de sânge sau examen medical periodic, fără a putea fi considerate ore suplimentare;
- în sistem tarifar orar lunar - pentru toți salariații (TESA, muncitori calificați și necalificați, vatmani, șoferi, șoferi de autobuz, operativi, maiștri, șefi ateliere și șefi formații etc.);

**Art.49.** Sporurile aplicate la salariul de bază ce se acordă în condițiile prezentului contract, sunt prevăzute în anexa nr.3.

**Art.50.**(1) În funcție de importanța aportului în activitate și contribuția la îmbunătățirea muncii și a eficienței economice, premiarea personalului se face de către conducerea C.T.P., la propunerea conducătorilor locurilor de muncă. Referatul de propunere în vederea premierii va fi însoțit de documente justificative, după caz, pentru activități sau acțiuni deosebite, cu condiția existenței și în limita posibilităților financiare, premiile nefiind plafonate. Afișarea la loc vizibil a informației privind premiarea se va face numai cu acordul persoanei premiate.

(2) Premiarea nefiind un drept, ci o recompensă pentru rezultatele deosebite în activitate, nu se negociază.

(3) Societatea, cu avizul Consiliul de Administrație poate aproba, în limita prevederilor bugetare, acordarea de premii anuale până la nivelul unui salariu mediu pe unitate, prime și/sau tichete cadou cu ocazia sărbătorilor de Paști, Crăciun și Ziua Transportatorului, valoarea primelor fiind prevăzută în anexa 4.

(4) Ziua Transportatorului se instituie în a doua vineri din luna iunie, eventuale manifestări prilejuite cu ocazia acestei zile stabilindu-se de părțile semnatare.

**Art.51.**(1) Conducerea societății va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin, în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(2) În situația în care pe durata zilei de lucru nu pot fi asigurate parțial sau total condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, se va plăti salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

(3) În ceea ce privește șoferii de autobuz ce deservește trasee regulate în județ, pe perioada vacanțelor școlare după epuizarea concediului de odihnă iar în cazul celorlalți salariați în cazuri excepționale, când din motive neimputabile salariaților activitatea este întreruptă sau redusă temporar iar conducerea unității nu poate asigura o altă muncă corespunzătoare în unitate, salariații vor primi 75% din salariul de încadrare corespunzător locului de muncă ocupat, pe o perioadă ce va fi negociată între părțile semnatare ale prezentului contract, cu obligația respectării art.53, alin.1 și 2 din Codul Muncii.

**Art.52.** Plata salariilor se face, de regulă, în cea mai apropiată zi lucrătoare de data de 15 și 30 a fiecărei luni, prin virament pe cardul salariatului sau în numerar la casieria societății, funcție de opțiunea angajatului.

**Art.53.** Toate drepturile bănești convenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale unității.

**Art.54.** Unitatea este obligată să țină evidența activității desfășurate și a drepturilor de care au beneficiat salariații în baza contractelor individuale de muncă și eliberează, la cerere, dovezi și o scurtă caracterizare privitoare la activitatea desfășurată.

**Art.55.** Unitatea va asigura acordarea nivelului salariilor individuale de la data și în condițiile stabilite prin reglementările legale sau prin negociere, după posibilitățile financiare ale unității, asigurându-se salariul minim brut pe economie.

**Art.56.** În cursul anului, conducătorii locurilor de muncă au obligația să urmărească și să propună examinarea salariaților din subordine în vederea propunerii unor creșteri de salarizare, acolo unde este cazul și dacă organigrama societății și grila de salarizare permite acest lucru.

## **CAPITOLUL V - TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ**

### **A. Timpul de muncă**

**Art.57.**(1) Durata timpului de muncă este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână cu 48 de ore consecutive de repaus.

În cadrul societății noastre se stabilesc timpi de muncă mai mici sau mai mari de 8 ore pe zi în următoarele cazuri:

- lucrul în ture continue de 12 cu 24, respectiv 12 cu 48 ore;

- lucrul în turnus (fracționat, ciclograme, etc.);
- program de lucru flexibil, conform necesităților impuse, prin fixarea orelor de începere și terminare a lucrului;

(2) Pentru anumite sectoare de activitate se pot stabili programe de lucru inegale, cu specificarea expresă în Contractele individuale de muncă. Durata timpului de muncă poate fi repartizată inegal fără a depăși 48 ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(3) Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal se pot stabili programe de lucru cu timp parțial, corespunzătoare unor fracțiuni de normă de 2, 4 sau 6 ore/zi. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat. La cerere, salariații cu program parțial de lucru vor fi încadrați în program normal, dacă există posturi vacante și dacă întrunesc condițiile necesare ocupării acestor posturi.

(4) Timpul de lucru programat nu poate fi mai mic decât numărul de ore lucrătoare din luna respectivă, iar durata timpului de muncă zilnic să nu depășească 12 ore.

(5) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă maximă de 12 luni, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

**Art.58.** Programul de lucru al unității este neîntrerupt, iar pentru personalul care își desfășoară activitatea într-un singur schimb, începerea programului de muncă se face, de regulă, la ora 7.00 iar terminarea la ora 15.00.

În cazurile în care se conducerea societății consideră oportună schimbarea programului de lucru aceasta se va face prin dispoziție.

În compartimentele de muncă în care se lucrează în 2 sau în 3 schimburi, trecerea salariaților de la un schimb la altul se face, de regulă, săptămânal.

Repartizarea personalului pe schimburi de lucru va fi anunțată cu cel puțin două zile înainte, prin afișare sau în alt mod, de către conducătorul formației de lucru respective, sau de către persoane desemnate de acesta.

**Art.59.** În cadrul timpului de muncă, prin normare, se cuprind și timpii de odihnă destinați refacerii capacității de muncă. În durata normală a timpului de muncă nu intră timpii consumați cu echiparea și dezechiparea la începutul și sfârșitul programului, echiparea făcându-se până la ora stabilită pentru începerea muncii (7.00) iar dezechiparea începând după ora de sfârșit a programului (15.00).

Timpul de odihnă are următoarele forme:

- repausul pentru servirea mesei de 30 minute se include în timpul programului de lucru;
- personalul de bord va beneficia de timpii de odihnă de cca. 10 minute, la un interval de 2 – 3 ore în funcție de programul din traseu, dar nu mai mult de 20 de minute din programul de circulație, pentru refacerea capacității de muncă și necesități fiziologice, cu excepția cazurilor, când în programul de circulație sunt prevăzuți alți timpii de staționare mai mari de 10 minute sau programul este fracționat. Timpii de odihnă respectivi se includ în programul de lucru.
- intervalul dintre 2 zile lucrătoare, este de regulă de 12 ore, dar nu poate fi mai mic de 8 ore la schimbarea turelor.
- în cazul personalului TESA și operativ, repausul săptămânal se acordă timp de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.
- datorită specificului activității S.C. CTP S.A., părțile semnatare ale prezentului contract, recunoscând încadrarea activității specifice în prevederile art.137, alin.2 din Codul Muncii, întrucât acordarea repausului în zilele de sâmbătă și duminică prejudiciază interesul public și desfășurarea normală a activității, stabilesc că repausul săptămânal se va acorda în orice zi din săptămână sau cumulativ la solicitarea scrisă a salariatului, în așa fel încât să se asigure norma lunară de ore.
- pentru repausul săptămânal neacordat salariații vor beneficia de un spor conform anexei 3 art.2

**Art.60.** Salariații, în mod individual, pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Conducerea unității va analiza cererea și va aproba aceasta în funcție de posibilități.

**Art.61.** (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută de Codul muncii, este considerată muncă suplimentară.

(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.

(3) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(4) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin.(3) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia, conform Anexei nr.3.

**Art.62.** Se consideră muncă de noapte, munca prestată între orele 22.00 – 06.00. Salariații de noapte reprezintă, după caz:

1. salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;
2. salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru;

Salariații care efectuează muncă de noapte beneficiază:

1. fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

2. fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta Inspectoratul Teritorial de Munca Arad.

## **B. Concedii și zile libere**

**Art.63.**(1) Concediul de odihnă, stabilit prin Anexa nr.4 la prezentul contract, în funcție de vechimea în muncă, se acordă anual, proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic și cu timpul efectiv lucrat în program normal de lucru, conform Codului Muncii.

(2) În calculul activității prestate, luată în considerare pentru stabilirea duratei concediului de odihnă, se vor cuprinde atât zilele de incapacitate temporară de muncă (concedii medicale, concediu de maternitate) cât și cele alocate formării profesionale. Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă, va putea efectua verificări, la domiciliu, ale persoanelor aflate în concediu medical, urmând ca, în cazul în care se constată că aceste persoane nu se află în repaus la domiciliu și/sau desfășoară activități incompatibile cu starea de incapacitate temporară de muncă, să propună diminuarea zilelor lucrate într-un an calendaristic cu zilele concediului medical în care s-a constatat una dintre situațiile de mai sus. Acest lucru va duce la recalcularea și diminuarea corespunzătoare a zilelor de concediu de odihnă la care are dreptul salariatul.

(3) Celelalte perioade de suspendare a contractului individual de muncă, respectiv învoiri, absențe nemotivate, concediu fără salariu, vor duce la diminuarea corespunzătoare a zilelor considerate ca lucrate într-un an calendaristic și la recalcularea în sensul diminuării zilelor de concediu de odihnă la care are dreptul salariatul pe anul respectiv. Adevărurile medicale de motivare se iau în considerare pentru motivarea absenței doar în condițiile în care sunt eliberate în ziua absenței salariatului și prezentate de acesta în termen de 48 de ore.

(4) În cazul în care situațiile prevăzute la alin.(3) intervin după efectuarea integrală a concediului de odihnă, se va proceda la calcularea contravalorii părții cu care se diminuează concediul de odihnă, urmând ca aceasta să se restituie, integral sau în rate, în funcție de valoare, în primul trimestru al anului următor sau, după caz, integral la plecarea din unitate a salariatului.

(5) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, conform prevederilor anexei nr. 4.

Pentru angajații SC CTP SA Arad existenți până la 31.06.2020 concediile de odihnă rămân nemodificate și se vor calcula și acorda ținând cont de vechimea totală în muncă. Începând cu 01.07.2020 pentru toți salariații noi angajați se va acorda concediul de odihnă în funcție de vechimea acumulată în unitate, conform tranșelor existente în Anexa 4 Art.1.

(6) Concediul de odihnă se efectuează obligatoriu în anul calendaristic în curs sau cel mai târziu conform prevederilor Codului Muncii (art.146, alin.1 și 2). Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat

este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

(7) Programarea concediilor de odihnă se face de către fiecare secție, serviciu, birou, compartiment sau formație până la data de 31 decembrie a anului curent pentru anul următor și se aduce la cunoștința salariaților pe bază de semnătură. La stabilirea programării concediilor de odihnă se va ține seama de buna funcționare a unității și de interesele salariaților.

Programarea se face eșalonat pe fiecare lună proporțional cu numărul salariaților și în funcție de volumul sarcinilor de serviciu astfel încât activitatea societății să nu fie perturbată.

**Art.64.**(1) Concediul de odihnă se poate acorda fracționat dacă interesele serviciului o impun sau la solicitarea salariatului. Una din tranșe trebuie să fie obligatoriu de cel puțin 10 zile de concediu neîntrerupt.

(2) Concediul anual de odihnă poate fi întrerupt și reprogramat în următoarele condiții:

- pe perioada incapacității temporare de muncă;
- pe timpul concediului pre sau postnatal;
- pe timpul satisfacerii unor obligații militare, altele decât serviciul militar;
- salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- salariatul urmează un curs de calificare sau recalificare, perfecționare sau specializare;
- salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneo-climaterică;

(3) Pentru cazurile de întrerupere a concediului de odihnă menționate la alin. 2, salariații au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce situațiile respective au încetat, sau când lucrul acesta nu este posibil, la data stabilită printr-o nouă programare în cursul aceleiași an calendaristic.

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

**Art.65.** (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă. Îndemnizația de concediu încasată necuvenit pentru perioadele de suspendare se va restitui integral sau în tranșe începând cu luna ianuarie a anului următor.

(2) Îndemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin.(1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) Îndemnizația de concediu se plătește înainte de plecarea în concediu, la cererea salariatului.

**Art.66.** Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt cele prevăzute de art.139 din Legea nr.53/2003 republicată și actualizată (Codul Muncii).

**Art.67.** În afara concediului anual de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite din fondul de salarii, pentru evenimente deosebite în familie sau alte situații, conform anexei nr.4.

**Art.68.** Concediile fără plată se pot acorda de conducerea unității în conformitate cu prevederile legale, la solicitarea salariatului, conform anexei nr.4.

## **CAPITOLUL VI – PROTECTIA SOCIALĂ**

**Art.69.** Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă, cu ultimul loc de muncă înainte de pensionare la SC C.T.P. SA Arad, primesc o indemnizație prevăzută în anexa nr. 5.

**Art.70.** În afara ajutoarelor prevăzute de lege la care au dreptul, salariații vor beneficia și de următoarele ajutoare pentru: nașterea copilului, deces salariat și membru de familie, cadouri pentru copii la serbarea Crăciunului, conform anexei nr.5.

**Art.71.** Începând cu 01 ianuarie 2020, se vor asigura integral tichetele de masă, la valoarea maximă stabilită de lege, câte un tichet pe zi lucrătoare pentru angajații la funcția de bază.

Tichetele de masă se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, dar nu mai mult decât zilele lucrătoare ale lunii. Persoanele care lucrează în cadrul societății cu contract individual de muncă pe timp parțial vor primi tichete de masă proporțional cu fracțiunea de normă în care sunt încadrate.

Nu se acordă tichete de masă în următoarele situații:

- pentru perioadele în care contractul individual de muncă este suspendat;
- pentru zilele plătite conform C.C.M. - deces, naștere, căsătorie;

- pentru zilele plătite în cazul donării de sânge;
- pentru zilele de concediu de odihnă;
- pentru concediile de studii/formare profesională.
- pentru absențe nemotivate, indiferent de numărul de zile, nu se acordă tichetele de masă pentru luna respectivă.

**Art.72.** Contravaloarea transportului, de la domiciliu la locul de muncă și retur, va fi suportată de către unitate, în proporție de 50% din contravaloarea abonamentului, pentru salariații care au domiciliul la o distanță cuprinsă între 8 și 60 km de la locul de muncă și de 100% din contravaloarea abonamentului pentru salariații cu grad de handicap, în aceleași condiții de distanță de mai înainte. Distanțele vor fi determinate pe baza traseelor de transport obișnuit.(C.F.R., auto interurban). Contravaloarea cheltuielilor de transport se include în cheltuielile pentru acțiuni social-culturale etc suportate de societate, în limita de 5% din fondul de salarii anual al societății.

**Art.73.** La solicitarea membrilor de sindicat de a se deplasa la unele manifestări culturale – sportive, în stațiuni de agrement la sfârșitul săptămânii, sau pentru a participa la acțiuni în interesul sindicatului, în limita disponibilităților, conducerea unității poate aproba deplasarea cu autobuze utilizate de societate, cu suportarea de către unitate a 50% din contravaloarea transportului și 50% de către sindicat. Contravaloarea acestor cheltuieli de transport se include în cheltuielile pentru acțiuni social-culturale etc suportate de societate, în limita de 5% din fondul de salarii anual al societății

**Art.74.** Salariații unității trimiși în delegație în țară sau străinătate vor beneficia de următoarele drepturi:

- a) decontarea cheltuielilor de transport, de asigurare și a costului cazării, potrivit documentelor prezentate;
- b) diurnă de deplasare. Cuantumul diurnei convenite pentru salariații societății care se deplasează în interesul serviciului va fi supus aprobării Consiliului de Administrație;

**Art.75.** Activitatea sportivă din cadrul unității primește din partea conducerii acesteia, precum și din partea sindicatului, sprijin tehnic și material, în măsura posibilităților, astfel încât să nu afecteze negativ activitatea unității. Acțiunile sportive vor fi tratate în mod unitar de către conducerea unității și a sindicatelor din unitate, pentru obținerea unor rezultate cât mai bune.

Cheltuielile privind amenajarea și funcționarea unui spațiu pentru efectuarea unor activități sportive, în limita posibilităților financiare, vor fi în sarcina Compania de Transport Public S.A.

**Art.76.** (1) Vehiculele unității vor fi asigurate pentru cazurile de accidente de circulație prin grija acesteia. Costurile de asigurare se suportă anual de către unitate.

(2) Asigurarea conducătorilor de vehicule (ca persoane fizice) se face prin grija unității, la fel și pentru personalul de întreținere vehicule, întreținere linii, clădiri, dispecerizare, vânzare de bilete și salubritate. Asigurarea conducătorilor de vehicule destinate transportului în comun este obligatorie.

(3) Implicarea într-un eveniment de circulație a conducătorilor de vehicule ce se soldează cu pagube materiale, se analizează în funcție de gradul de vinovăție, urmând ca paguba produsă să se recupereze după ce se cunosc toate elementele privind producerea evenimentului de circulație. S.C. Compania de Transport Public S.A. va suporta pe costuri reparația vehiculului dacă se constată, de către o comisie tehnică numită de conducerea unității, că accidentul se datorează unor cauze tehnice sau de altă natură independentă de voința conducătorului de vehicul. Din comisia tehnică va face parte și un reprezentant al sindicatului reprezentativ.

**Art.77.** Salariații vor beneficia de consiliere de specialitate pe probleme litigioase cu terțe persoane, rezultate din activitatea desfășurată în calitate de angajat, în măsura în care acestea nu vin în contradicție cu interesele societății.

## **CAPITOLUL VII - FORMAREA PROFESIONALĂ**

**Art.78.**(1) Prin termenul de "formare profesională", părțile înțeleg orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, o altă calificare, precum și orice procedură prin care salariatul se specializează sau se perfecționează, obținând un certificat sau o diplomă care atestă aceste situații. Prin termenul de „formare profesională continuă”, se înțelege procedura prin care o persoană având deja o calificare ori o profesie, dobândește noi competențe cognitive și funcționale (deprinderi).

(2) Formarea și perfecționarea profesională cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, al



drepturilor de asociere și al libertăților sindicale convenite între sindicatul reprezentativ și patronat.

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

**Art.79.** Pentru formarea profesională salariații au dreptul la un concediu de studii, conform Codului Muncii.

**Art.80.** Conducerea unității organizează cursuri de perfecționare a pregătirii profesionale specifice activităților proprii, asigurând profesori, formatori și instructori calificați, spații și materiale didactice corespunzătoare. Aceste cursuri vor fi organizate prin grija unității care va supraveghea și îndruma buna desfășurare a acestora.

**Art.81.**(1) Salariații înscriși la cursuri de perfecționare cu acceptul lor, organizate și subvenționate de unitate, sunt obligați să nu absenteze de la cursuri, să acorde maximă atenție pregătirii lor profesionale și să obțină atestatul corespunzător cursului respectiv. În situația în care salariatul nu respectă prevederile de mai sus, va suporta integral cheltuielile de școlarizare ce-i revin.

Dacă unitatea inițiază sau finanțează cursuri de formare profesională, poate condiționa participarea salariaților la aceste cursuri, de încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă, prin care salariații să fie obligați la efectuarea muncii în cadrul unității pentru care au fost formați profesional, pe o perioadă de timp cuprinsă între 2-5 ani. În cazul în care contractul individual de muncă al salariatului format profesional, se desface în acest interval din vina sau la inițiativa sa, este obligat la restituirea proporțională a cheltuielilor de formare și perfecționare profesională.

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

(3) Toate cursurile de formare profesională și formare profesională continuă vor fi aduse la cunoștința salariaților de către Serviciul resurse umane, care va înștiința sindicatele și reprezentanții salariaților fără apartenență sindicală, astfel încât salariații interesați să-și poată exprima dorința de participare. Stabilirea persoanelor desemnate să participe la cursuri de formare profesională se va face de către angajator cu consultarea sindicatului reprezentativ.

(4) Cursurile de formare profesională și formare profesională continuă pot fi inițiate și de către sindicate, urmând ca angajatorul în urma unei analize să decidă asupra inițiativei.

(5) Dacă inițiativa de participare la un curs de formare profesională aparține salariatului, acesta poate beneficia de suportarea parțială sau integrală a costurilor acestuia de către angajator, dacă în prealabil a anunțat și obținut acceptul în scris al conducerii societății și dacă noua ocupație poate ajuta procesul muncii.

(6) În ambele cazuri se vor încheia acte adiționale la contractul individual de muncă, care să definească perioada și condițiile de rămânere în unitate după absolvire.

**Art.82.** Sindicatul reprezentativ va participa, prin împuternicirii lui cu competențe specifice, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității.

**Art.83.** Conducerea unității, împreună cu sindicatele, va 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 în necesarul de personal, actual sau în perspectivă.

În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, conducerea va analiza cererea acestuia, rămânând la aprecierea ei dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului. Cererea se va depune spre aprobare cu cel puțin 15 zile înainte de începerea cursului.

**Art.84.**(1) 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 unității.

(2) De asemenea, pentru desfășurarea activității, în măsura posibilităților se vor iniția cursuri de reconversie profesională în meserii înrudite.

(3) Conducătorii de vehicule cărora li s-a retras dreptul de conducere pe drumurile publice ca urmare a suspendării exercitării dreptului de a conduce pe timp limitat de la 30 la 90 de zile, în limita posturilor vacante, a posibilităților și conform competențelor și pregătirii profesionale, aceștia vor fi încadrați pentru acea perioadă într-o

altă activitate iar dacă aceasta nu este posibil, contractul individual de muncă va fi suspendat până la redobândirea dreptului de a profesa. Fac excepție cazurile pentru care Regulamentul intern prevede concedierea.

(4) Conducătorii de vehicule cărora li s-a retras dreptul de conducere pe drumurile publice sunt obligați să facă toate demersurile legale pentru redobândirea permisului de conducere după expirarea perioadei de suspendare.

(5) Conducătorii de vehicule ce și-au redobândit permisul de conducere după expirarea perioadei de suspendare sunt obligați ca în termen de 72 de ore să anunțe serviciul Resurse Umane, urmând a-și relua activitatea în circulație conform necesităților de personal ale societății.

**Art. 85.** Salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale, sau participă la instruire în vederea obținerii atestatelor profesionale pe cheltuiala unității, vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, în cazul în care părăsesc unitatea la cerere sau din motive imputabile lor, înainte unui termen de 5 ani de la data absolvirii cursurilor, respectiv obținerii atestatelor. Salariații care se pensionează vor preda atestatul la plecarea din unitate. Cei care doresc păstrarea atestatului vor restitui societății contravaloarea acestuia, calculată proporțional cu perioada contractuală rămasă neacoperită.

În mod similar se va proceda și în cazul persoanelor școlarizate în vederea angajării, în baza contractului de școlarizare.

## **CAPITOLUL VIII - RELATIILE SINDICAT - ADMINISTRATIE**

**Art.86.**(1) Părțile semnatare recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați, libertatea de opinie cu respectarea limitelor decenței și unei exprimări respectuoase.

(2) Conducerea unității va adopta o atitudine neutră și imparțială față de organizațiile sindicale din unitate și de către reprezentanții salariaților. Conducerea organizațiilor sindicale nu pot fi contestate de către conducerea S.C. Compania de Transport Public S.A.

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

**Art.87.** Relațiile unității cu sindicatele decurg din obligația comună de a efectua prestația de transport care are un pronunțat caracter economic și social.

**Art.88.** Conducerea unității are sarcini și atribuții legate de punerea în aplicare a programelor curente și de dezvoltare în perspectivă, din punct de vedere tehnic, economic și administrativ, aceste programe neputând fi contestate de organizațiile de sindicat.

Sindicatele au libertatea să sesizeze Consiliul de Administrație, asupra unor stări de lucru anormale din cadrul unității.

**Art.89.** Se stabilește ca, trimestrial sau ori de câte ori situația o impune, conducerea unității să analizeze cu sindicatele modul de aplicare a contractului colectiv de muncă, prin reprezentanții nominalizați ai sindicatului reprezentativ. Cu această ocazie părțile se vor informa reciproc asupra programelor curente, de perspectivă precum și asupra problemelor ce apar în derularea C.C.M și desfășurarea activității societății. De asemenea, vor fi analizate: gradul de realizare al încasărilor comparativ cu previziunile BVC, încadrarea în fondul de salarii anual și ajustarea unor componente al venitului angajaților pentru o gestionare optimă a resurselor financiare.

**Art.90.**(1) Relațiile de bază privind munca și inter-relaționarea în S.C. Compania de Transport Public S.A., sunt stipulate în prezentul contract colectiv de muncă, fiecare din părți urmărind aplicarea prevederilor acestuia în bune condiții și cu bună credință.

(2) Orice precizări privind interpretarea sau punerea în aplicare a oricărui articol din contractul colectiv de muncă, vor fi discutate obligatoriu cu reprezentanții legali ai angajaților (sindicatul reprezentativ), înainte de a fi transpuse în practică de către cei care trebuie să aplice prezentul contract colectiv de muncă.

**Art.91.** În cazurile în care sunt necesare modificări în structura de organizare, restructurarea unității, apar situații economico-financiare deosebite sau alte probleme de natură a influența situația actuală a salariaților, directorul general va informa reprezentanții sindicatului reprezentativ cu acest gen de probleme. Încunoștințarea

tuturor reprezentanților sindicali se va face cu cel puțin 48 ore înainte de întâlnirile, comunicându-li-se problemele ce se vor discuta. Inițiativa întâlnirii poate aparține deopotrivă și sindicatului reprezentativ.

**Art.92.**(1) Adunarea Generală a Acționarilor și Consiliul de Administrație au obligația de a invita reprezentantul legal al angajaților (reprezentantul sindicatului reprezentativ) să participe la ședințele sale, în condițiile prevăzute de lege. Participarea se va face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot.

(2) Convocarea reprezentantului sindical se va face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință. Reprezentantului sindicatului reprezentativ i se va comunica ordinea de zi și va avea acces la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuție.

(3) Reprezentantul A.G.A. sau C.A., dacă este invitat, poate participa la ședințele sindicatelor din unitate, ca observator.

**Art.93.** Unitatea va asigura sindicatelor accesul la documentele necesare pentru fundamentarea acțiunilor acestora, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise, în conformitate cu prevederile Legii 467/2006.

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

**Art.94.**(1) Liderul organizației sindicale cu personalitate juridică, care lucrează nemijlocit în unitate, în calitate de salariat, are dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu până la 5 zile exclusiv pentru activități sindicale, fără a diminua drepturile salariale care i s-ar fi cuvenit în condiții normale. Plata acestora se va face la regimul salarial al celorlalți salariați.

(2) La nivel de unitate, prin acordul părților, zilele de reducere a programului de lucru plătite de angajator pot fi repartizate între reprezentanții sindicali ai unității în limita orelor acordate organizației sindicale respective sau în cazuri de excepție unui singur reprezentant sindical, până la nivelul regimului normal de lucru al lunii.

(3) Liderii de sindicat aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale teritoriale (uniuni, federații) care nu sunt scoși din producție, beneficiază în plus față de prevederile mai sus menționate, de 10 zile lucrătoare anual cu obligația prezentării unui document justificativ de la organizația sindicală superioară de tip federativ sau confederativ.

(4) Pentru ceilalți membri aleși în conducerea organizației sindicale, numărul beneficiarilor de reducere a timpului lunar de lucru, durata reducerii pentru fiecare în parte, precum și modalitățile de acordare, inclusiv prin cumul, este următorul:

Numărul de membri ai organizației sindicale	Î N T R E :		
	16 -200	201 - 500	Peste 500
Zile libere lider	5 zile	5 zile	5 zile
Număr membri aleși care beneficiază de reducere	2	3	4
Zile libere membri aleși în conducerea organizației	3 zile/pers.	4 zile/pers.	5 zile/pers.
Total zile reducere pentru membrii aleși (inclusiv lider)	11 zile	17 zile	25 zile

(5) Acordarea acestor zile se va face dacă au fost solicitate cu cel puțin o săptămână înainte pentru a nu perturba programul de lucru al secțiilor și doar cu indicarea activităților sindicale programate a se desfășura, fiind interzisă folosirea acestor zile în interes personal.

(6) Personalul care participă la negociere, din timpul liber sau scos din programul de circulație, va fi plătit conform orelor efectuate în acest sens, acestea neputând constitui ore suplimentare.

**Art.95.**(1) În limita posibilităților, S.C. Compania de Transport Public S.A. va asigura gratuit pentru activitatea sindicală spațiul și mobilierul necesar, sindicatele vor avea acces la: imprimante, fotocopiatoare, faxuri, telefoane, stații de emisie recepție, mijloace de transport, stații de amplificare.

(2) Baza materială cu destinație cultural-sportivă proprietatea unității ori proprietatea sindicatelor din unitate, va putea fi folosită fără plată pentru acțiuni organizate de sindicatele din unitate și patronat, în condițiile prevăzute de contractul colectiv de muncă.

**Art.96.** Pentru problemele care nu sunt în competența de rezolvare a conducerii S.C. Compania de Transport Public S.A. și nici a conducerii sindicatelor și pentru care sunt necesare demersuri la diverse organe cu putere de decizie, părțile se obligă să acționeze unitar, în limitele prevăzute de lege, pentru rezolvarea favorabilă a problemelor respective.

În mod similar vor fi tratate problemele ce implică intervenții argumentate în domeniul social ce se refera la sănătate, ocrotiri sociale, învățământ, etc., în relațiile cu ministerele de resort, în cadrul legislației existente.

**Art.97.** Schimbările în programele operative și de perspectivă ale societății, care provin de la autoritățile locale, din prevederi noi ale legislației, din situații economice precare sau alte situații similare și care pot avea repercusiuni majore asupra activității societății/salariaților, vor fi analizate cu reprezentanții sindicatului reprezentativ, în vederea stabilirii unor măsuri comune care să conducă la soluții optime.

**Art.98.** Pentru cazurile excepționale, în care apar calamități naturale (cutremure, inundații de mari proporții, înzăpeziri) sau situații cu totul neprevăzute în asigurarea principalelor elemente de bază materială, combustibil și energie electrică, conducerea unității și a sindicatelor vor colabora în adoptarea celor mai judicioase măsuri pentru traversarea, cu cele mai puține pierderi și cu afectarea minimă a societății/salariaților și respectând măsurile legale ce se impun în aceste situații.

În aceste situații sindicatele au un rol de partener activ în aplicarea măsurilor stabilite.

**Art.99.** Unitatea și sindicatele vor putea întreprinde în comun acțiuni și programe de activități social - culturale, astfel încât salariații și familiile lor să participe la manifestările cultural educative, precum și la formele de instruire în domeniul artistic.

**Art.100.** În domeniul sportiv, conducerea unității și sindicatele vor sprijini această activitate.

Salariații unității care participă la competiții interne și internaționale, la categorii sportive de performanță sau de nivel național, beneficiază de plata salariului integral al funcțiilor și posturilor pe care își desfășoară activitatea, pe timpul deplasărilor în țară și în străinătate, în care echipele, formațiile sau persoanele individual luate, susțin concursuri sportive.

**Art.101.** Adunarea generală a acționarilor și Consiliul de administrație se obligă să nu întreprindă acțiuni de intimidare sau represalii împotriva membrilor din conducerea sindicatelor sau oricărui membru de sindicat care participă la activitatea sindicală sau revendică drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, contractul individual sau legislația aflată în vigoare.

**Art.102.**(1) Pentru rezolvarea conflictelor individuale de muncă dintre salariați și societate, 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 din cadrul societății și reprezentanți ai conducerii unității, ce va funcționa pe baza unui regulament propriu.

(3) Procedura de soluționare a divergențelor de către comisia paritară nu exclude sesizarea instanțelor de judecată competente.

(4) Adoptarea unei hotărâri de către comisia paritară în condițiile prevăzute în Regulamentul de organizare și funcționare al acesteia, determină sesizorul să-și retragă cererea de soluționare pe cale judecătorească.

(5) Din cadrul comisiei paritare nu vor putea face parte persoane care anterior au încălcat, interpretat și aplicat unilateral ori au facilitat încălcarea unor clauze din C.C.M.U al S.C. Compania de Transport Public S.A.

(6) Orice conflict de muncă apărut se va soluționa conform Legii nr. 62/2011.

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

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

(9) Pentru soluționarea unor probleme care privesc activitatea sindicatelor constituite în cadrul societății, ori pentru cazul unor conflicte de muncă, reprezentanții Federației, la solicitarea sindicatelor constituite în cadrul societății vor avea acces la toate locurile de muncă unde se ridică probleme deosebite, fără a se stânjeni bunul mers al activității.

**Art.103.** Orice document încheiat atât cu privire la negocierea contractului colectiv de muncă, cât și la concilierile și hotărârile prin care s-au soluționat conflictele de muncă, face parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă, iar soluționările sunt obligatorii pentru ambele părți de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă Arad, acesta fiind unicul depozitar al contractului colectiv de muncă.

**Art.104.** S.C. Compania de Transport Public S.A., la solicitarea expresă a fiecărui salariat membru de sindicat, va asigura încasarea pe state de plată a cotizației sindicale în procentul indicat de către organizația sindicală din care angajatul face parte, procent din veniturile salariale ale salariatului și va asigura transferarea acesteia în contul aparținând organizației sindicale.

**Art.105.** Sindicatele/reprezentanții persoanelor fără apartenență sindicală, după caz, recunosc dreptul conducerii societății 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. De asemenea recunoaște dreptul conducerii administrative a unității de a stabili normele de disciplină a muncii, de disciplină tehnologică, programe curente și de dezvoltare în perspectivă din punct de vedere tehnic, economic și administrativ, cu consultarea sindicatelor/reprezentanților persoanelor fără apartenență sindicală.

Părțile semnatare convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unitate, cu respectarea prevederilor legale, a Contractului colectiv de muncă, a Regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților și membrilor de sindicat.

**Art.106.** Unitatea se obligă să garanteze locul de muncă, corespunzător pregătirii profesionale, pentru liderii de sindicat în perioada mandatului și după expirarea acestuia, pe o perioadă de 2 ani.

**Art.107.** (1) Este interzis unității să desfacă din proprie inițiativă contractul individual de muncă al salariaților pentru orice motive care privesc activitatea sindicală, cu excepția cazurilor când au fost încălcate prevederile Regulamentului de organizare și funcționare, a Regulamentului intern sau a Contractului colectiv de muncă.

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

(3) Reprezentanții sindicatului convocați sau delegați la diferite acțiuni sindicale la nivel superior, pentru una sau mai multe zile, care presupune lipsa lor de la locul de muncă, vor beneficia de facilități prin suportarea de către unitate a cheltuielilor necesare (cazare, diurnă, transport) participării la cursuri, seminarii, conferințe și congrese naționale organizate de sindicate sau alte organisme nonguvernamentale. Numărul de participanți, condițiile de participare și costurile respective vor fi stabilite de comun acord. În toate cazurile, cei convocați au obligația să anunțe conducerea unității și să motiveze, de regulă, deplasarea cu minimum 48 de ore înainte.

(4) Pe această perioadă, persoanele în cauză vor beneficia de plata salariului de baza negociat și a sporului de vechime.

(5) Toate înștiințările pe adresa sindicatelor se vor face cu confirmarea de primire din partea liderilor, a viceliderilor sau a secretarilor.

## **CAPITOLUL IX - DISPOZIȚII FINALE**

**Art.108.** Prezentul contract colectiv de muncă se completează cu prevederile legislației aplicabile (Legii nr.53/2003 republicată și actualizată, a Legii nr.62/2011 republicată și actualizată, etc.) și produce efecte începând cu data înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă Arad.

**Art.109.** Prezentul Contract colectiv de muncă se afișează în termen de 5(cinci) zile de la intrarea în vigoare la toate locurile de muncă și cât mai vizibil, astfel ca toți salariații să ia cunoștință de conținutul lui.

**Art.110.**(1) În situația reorganizării S.C. Compania de Transport Public S.A. Arad, urmată de externalizarea, concesiunea sau privatizarea unor activități, drepturile și obligațiile prevăzute de prezentul Contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

(2) Executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului Contract colectiv de muncă, se va face în conformitate cu prevederile Legii nr. 62/2011 republicată și actualizată.

(3) Prevederile C.C.M.U. cu toate anexele sale, precum și prevederile R.I., vor fi respectate și aplicate fără interpretări, orice încercare de interpretare personală fiind interzisă.

**Art.111.** Negocierea contractului colectiv de muncă a fost făcută de către o echipă formată din reprezentanții mandatați ai salariaților afiliați organizației sindicale reprezentative "Sindicatul Liber" din cadrul S.C. Compania de Transport Public S.A. și reprezentantul societății, după cum urmează:

**1. din partea conducerii societății** – Godja Claudiu Petru – director general

**2. din partea salariaților** : Organizația sindicală reprezentativă "Sindicatul Liber": Ionescu Gheorghe – lider, Hanciuța Paul Emanuil, Coman Ciprian Titi – vicelideri, Giangă Gheorghe, Kakulya Iozsef, Precup Cristian, Csomos Ildico - membri

## REGULAMENTUL DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A COMISIEI PARITARE

**Art.1.**(1)Comisia paritară la nivel de unitate are următoarea componență :

1. - director general
2. - director economic
3. - lider sindical – Sindicatul Liber
4. - secretar - consilier juridic – fără drept de vot

(2)Activitatea comisiei se desfășoară pe toată durata aplicării contractului colectiv de muncă.

**Art.2.**Comisia se va întruni la cererea oricăreia dintre părți în termen de maxim 5 zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezența părților semnatare.

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

**Art.4.**Hotărârea adoptată potrivit art. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.

**Art.5.**Secretarul comisiei va fi asigurat de patronat.

**GRILA DE SALARII**

	Structura de personal / Clasa de salarizare	minim 01.12.2019
	<b>PERSONAL MUNCITOR</b>	
<b>A.</b>	<b>MUNCITORI NECALIFICAȚI</b>	
-	Muncitori necalificați (femei de serviciu, spălător vehicule, salubrizori , etc.), muncitori necalificați în depou și muncitori necalificați la formația linie cale	2.080
<b>B.</b>	<b>MUNCITORI CALIFICAȚI</b>	
B 1.	Agenți pază, servant pompier	2.100
B 2.	Muncitori calificați în depou, garaj, linii, SSU,etc.	2.100
	Clasa salarizare 1	2.100
	Clasa salarizare 2	2.200
	Clasa salarizare 3	2.300
	Clasa salarizare 4	2.400
	Clasa salarizare 5 de categorie specială	2.500
	Clasa salarizare 6 de categorie specială	2.600
	Clasa salarizare 7 de categorie specială	2.700
<b>B 3.</b>	<b>VATMANI</b>	
-	Vatmani circulație în perioada de probă	2.200
-	Vatmani circulație pe vagoane cu 4 și 6 osii	2.350
-	Vatmani circulație pe vagoane cu 8 osii și peste	2.400
<b>B 4.</b>	<b>ȘOFERI</b>	
-	Șoferi de autobuz la autocoloanele din județ și în perioada de probă	2.200
-	Șoferi autoturisme, autocamioane	2.200
-	Șoferi de autobuz în municipiu pe autobuze de mică capacitate ( microbuz )	2.300
-	Șoferi de autobuz în municipiu pe autobuze de medie capacitate	2.350
-	Șoferi de autobuz în municipiu pe autobuze de mare capacitate (articulate, sofer automacara )	2.400
<b>C.</b>	<b>CONDUCĂTORI FORMAȚII</b> (maiștri, șef tură depou, șef formație în depou, garaj, linii, șef autocoloană, șef formație vânzătoare bilete, etc.)	2.400
<b>D.</b>	<b>PERSONAL OPERATIV</b>	
-	Vânzătoare bilete, gestionari depozit, casieri autogară și județ	2.100
-	Controlori legitimații de călătorie	2.100
-	Impiegați la Dispeceratele de gradul I – dispecerat central autobuze și tramvaie	2.500
-	Impiegați la Dispeceratele de gradul II – dispecerate de traseu	2.100
-	Revizori gestiuni, operatori prelucrare date, casieri casieria centrală, etc	2.200
-	Personal administrativ	2.200
<b>E .</b>	<b>PERSONAL TESA</b>	
-	Personal cu studii medii	2.200
-	Personal cu studii superioare de scurtă durată	2.400
-	Personal cu studii superioare de lungă durată ( inginer, economist, psiholog )	2.500
<b>F .</b>	<b>PERSONAL DE CONDUCERE</b>	
-	Șef compartiment, birou, serviciu, secție, depou, sector,	2.800
-	Directori executivi	4.000



**Notă:** Nivelul maxim al salariilor negociate nu va putea depăși cu mai mult de 100% nivelul minim prevăzut în grila corespunzătoare fiecărei clase de salarizare.

Prin excepție, în cazuri bine justificate, precum și pentru posturile unice și de conducere, directorul general poate acorda, prin negociere directă cu ocupantul postului, salarii care pot depăși condiția anterioară.

De asemenea, în situații de excepție, directorul general poate acorda un salariu de excelență, în luna decembrie.

La propunerea șefilor de sectoare/secții/formații, etc, există posibilitatea acordării unor prime lunare, salariații care urmează să beneficieze de acestea fiind propuși pe liste care vor avea acordul conducerii. Criteriile de acordare a acestor prime sunt următoarele:

- salariatul să își ducă la îndeplinire toate sarcinile trasate de superior în cele mai bune condiții;
- salariatul să nu fie subiectul unei cercetări disciplinare sau a vreunei sancțiuni în luna respectivă;
- salariatul să respecte programul de lucru;
- salariatul să nu fie în concediu de odihnă sau medical și să nu aibă absență/absențe motivate sau nemotivate în luna respectivă (prezență 100%);

## S P O R U R I

**Art.1.**Sporul de vechime se acordă procentual la salariul de bază realizat în regim normal de lucru.

Salariații care în cursul unei luni fac absențe nemotivate, indiferent de numărul de zile, pierd sporul de vechime și tichetele de masă pentru luna respectivă.

Sporul pentru vechime în muncă, se acordă în funcție de vechimea totală, în următoarele tranșe:

- 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 %

Pentru angajații SC CTP SA Arad existenți până la 30.06.2020 sporul de vechime rămâne nemodificat și se va calcula și acorda ținând cont de vechimea total în muncă. Începând cu data de 01.07.2020 sporul de vechime pentru noii angajați nu se mai acordă pentru vechimea realizată anterior angajării. După îndeplinirea condițiilor de vechime în unitate, sporul se va acorda conform tranșelor sus menționate.

**Art.2.** (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută de Codul muncii, este considerată muncă suplimentară și va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor de 100% la salariu corespunzător duratei acesteia.

(2) Începând cu 01.01.2020, pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal neacordat, salariații beneficiază de un spor de 200% aplicat la media zilnică a timpului plătit (timp efectiv lucrat + concediu de odihnă + concediu de boală + ore regie) în luna respectivă, înmulțită cu numărul de zile de repaus neacordat.

**Art.3.** Se consideră muncă de noapte munca prestată între orele 22.00 - 06.00.

Salariații care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul lor zilnic de lucru beneficiază de un spor la salariu de bază de 25% pentru fiecare oră de noapte prestată.

Personalul de bord care realizează cel puțin 1 oră de muncă de noapte, pe zi de muncă, beneficiază de un spor la salariu de bază de 25% pentru fiecare oră de noapte prestată.

Pentru personalul de bord intervalul de noapte este considerat între orele 19.00 - 06.00, în perioada de iarnă (1 noiembrie-31 martie) și între orele 22.00 – 06.00 în restul perioadei.

**Art.4.**Pentru munca în zilele de sâmbătă și duminică se va acorda un spor la salariul de bază de 25% aplicat orelor efectuate în aceste zile.

**Art.5.**Pentru munca în zilele de sărbători legale se va acorda un spor la salariul de bază de 100% aplicat orelor efectuate în aceste zile.

**Art.6.** Sporul pentru exercitarea unei funcții suplimentare se acordă persoanelor care în afara sarcinilor ce revin posturilor în care au fost încadrate, îndeplinesc, în plus și alte sarcini care ar reveni unui alt post, astfel:

• personal care nu are atribuții privind vânzarea de bilete și / sau abonamente (șoferi de autobuz, impiegați, etc.)	3% din valoarea vânzării pentru bilete 2% din valoarea vânzării pentru abonamente-numai in mediul urban
• pentru șoferii de autobuz care colectează pe bază de tabel, bani de la călători și le restituie abonamente, în funcție de suma colectată	între 10 și 30% la salariul de încadrare al unei vânzătoare de bilete
• muncitorii de pe mașina de intervenție de la tramvaie și de la linie cale pentru înlocuirea funcției de șofer	25 % la salariul de încadrare

alte persoane care îndeplinesc activități suplimentare în afara funcției de bază și a sarcinilor de serviciu	maxim 30% din salariul propriu de încadrare
--	---

**Art.7.** Pentru șoferii de autobuz și vatmani, se va acorda un spor de pregătire (de trafic) care va înlocui timpul alocat pregătirii vehiculelor pentru intrarea în trafic și gararea la finele programului, care nu se poate cuantifica în ore. Acest procent se va aplica diferențiat la orele efectiv lucrate în circulație, astfel:

- pentru circulație normală 12 %
- pentru ciclogramă 24 %

**Art. 8.** Se va acorda sporul pentru muncă fracționată de 24% acolo unde programul o impune iar ziua de muncă se va împărți în fracții ( vânzătoarea care colectează banii de la aparatele de taxat, etc)

**Art. 9.** Pentru șoferii de autobuz care vin la sediul unității de la capăt de linie și pentru șoferii din județ a căror timp de la începerea până la terminarea programului de lucru este mai mare decât orele plătite în lună, se va acorda un spor de dizlocare, aplicat la salariul de bază proporțional cu timpul efectiv lucrat, calculat astfel :

- de la 1 oră la 2 ore 5 %
- de la 2 ore la 3 ore 8 %
- de la 3 ore la 4 ore 12 %
- peste 4 ore 15 %

**Art. 10.** Sporurile se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în condițiile pentru care au fost stabilite și dacă nu au fost incluse în salariul negociat.

**Art.11.** Vatmanii care lucrează pe vagoane tip Imperio, beneficiază de un spor de 5% aplicat la salariul de bază, proporțional cu numărul de ore lucrate pe acest tip de vagon.

**Art.12.** Automacaragii vor beneficia de un spor de permanență, în cuantum de 25% pe lună, aplicat la salariul de încadrare;

**CONCEDIUL DE ODIHNĂ, ZILE LIBERE PLĂTITE, CONCEDII FĂRĂ SALARIU ȘI PRIME**

**Art.1.** Concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea totală în muncă, astfel:

până la 5 ani vechime totală în muncă	= 23 zile
între 5 și 10 ani vechime totală în muncă	= 24 zile
între 10 și 15 ani vechime totală în muncă	= 26 zile
între 15 și 20 ani vechime totală în muncă	= 28 zile
peste 20 ani vechime totală în muncă	= 30 zile

Începând cu data de 01.07.2020 concediul de odihnă pentru noii angajați nu se mai acordă pentru vechimea totală realizată anterior angajării. După îndeplinirea condițiilor de vechime în unitate, concediul de odihnă se va acorda conform tranșelor sus menționate iar denumirea de vechime totală în muncă va fi înlocuită cu vechime totală în unitate.

**Art.2.** Persoanele cu handicap angajate în unitate, vor beneficia de 3 (trei) zile lucrătoare concediu de odihnă suplimentar, conform legii.

**Art.3.** Concediul de odihnă se poate acorda fracționat dacă interesele serviciului o cer sau la solicitarea salariatului. Una din tranșe trebuie să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt. Pentru personalul de bord fracționarea concediului de odihnă se poate face în maxim două tranșe.

**Art.4.** Salariații au dreptul la zile libere plătite, astfel:

- căsătoria salariatului ..... 5 zile lucrătoare
- căsătoria unui copil ..... 2 zile lucrătoare
- nașterea unui copil ..... 5 zile lucrătoare
- nașterea unui copil, dacă tata a urmat cursul de puericultură ..... 15 zile lucrătoare
- decesul soțului, copilului, părinților, socrilor ..... 3 zile lucrătoare
- decesul fraților, bunicilor ..... 1 zi lucrătoare
- mutarea într-o altă locuință din aceeași localitate, dovedită cu schimbarea domiciliului în actul de identitate ..... 2 zile lucrătoare
- donări de sânge ..... 1 zi (în ziua donării)
- schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități cu mutarea domiciliului în altă localitate ..... 5 zile lucrătoare

Aceste zile se acordă la producerea evenimentului, dar nu mai târziu de 30 zile calendaristice de la producerea acestuia.

- îngrijirea sănătății copilului ..... 1 zi lucrătoare

Ziua se va acorda la solicitarea unuia dintre părinții sau reprezentanții legali ai copilului, conform Legii nr. 91 din 01 iulie 2014, art.1,2 și 3, se acordă zile libere plătite solicitate cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic, solicitare însoțită de o declarație pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita. După efectuarea liberului, părintele sau reprezentantul legal al copilului vor depune la angajator acte doveditoare, din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat. Astfel:

- pentru familiile sau persoanele cu 1 sau 2 copii se va acorda o zi lucrătoare pe an
  - pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulți copii se acordă două zile lucrătoare pe an
- Sunt considerați copii minori aflați în îngrijirea și întreținerea părinților sau ai reprezentanților legali cei cu vârste cuprinse între 0-18 ani.

- participarea la procesul de votare, ca membru în biroul electoral ..... 1 zi lucrătoare  
(în ziua următoare datei votării)

**Art.5.** Concediile fără plată se acordă în următoarele cazuri:

- pentru boală sau accidente ale membrilor de familie (soț, soție, copii, tată, mamă) cu prezentarea unei dovezi medicale (se analizează fiecare caz în parte)..... 3 zile lucrătoare .
- pentru rezolvarea unei situații personale a salariatului..... maxim 90 zile calendaristice pe an

În sectoarele de activitate cu lipsă de personal primele 30 zile se acorda necondiționat urmând ca diferența de până la 90 de zile să se acorde în funcție de posibilități. Recomandabil este ca solicitarea să se facă din timp.

- pentru susținerea sesiunilor de examen în învățământul superior..... maxim 60 zile calendaristice pe an
- pentru completarea studiilor liceale și de meserii..... maxim 30 zile calendaristice pe an
- pentru susținerea, o singură dată a examenului de diplomă în învățământul superior și de maiștri ..... 30 zile calendaristice
- după concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 sau 3 ani se mai pot acorda .....90 zile calendaristice

**Art.6.** Se vor acorda prime sau tichete cadou cu ocazia sărbătorilor de Crăciun și Paști, în funcție de posibilitățile financiare ale unității.

**Art.7.** Pentru Ziua Transportatorului se va acorda o primă sau tichete cadou, valoarea acestuia urmând a se negocia anual.

## AJUTOARE, FACILITĂȚI

**Art.1.** Salariații care se pensionează pentru incapacitate de muncă, anticipat sau la limită de vârstă și au acumulat vechime în cadrul societății, vor beneficia de primă de pensionare după cum urmează:

- pentru pensionarea pe motiv de incapacitate de muncă se acordă 3 salarii de bază avute la data pensionării – pentru o vechime totală în unitate mai mare sau egală cu 25 ani
- pentru pensionarea anticipată se acordă 3 salarii de bază avute la data pensionării (în luna depunerii cererii de pensionare) – pentru o vechime neîntreruptă totală în unitate mai mare sau egală cu 25 ani
- pentru pensionarea la limită de vârstă, se acordă salarii de bază avute în luna îndeplinirii condițiilor de pensionare, după cum urmează:
  - 1 salariu pentru o vechime acumulată în cadrul unității cuprinsă între 5 și 15 ani.
  - 2 salarii pentru o vechime acumulată în cadrul unității cuprinsă între 15 și 25 ani
  - 3 salarii pentru o vechime acumulată în cadrul unității mai mare sau egală cu 25 ani

Prima se va acorda la încetarea definitivă a contractului individual de muncă.

**Art.2.** Ajutoarele de înmormântare care se acordă de către unitate, sunt următoarele:

- în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei în cuantum de 3 salarii medii lunare de încadrare pe unitate pentru luna precedentă decesului;
- dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, accident în legătură cu munca sau boala profesională, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de 5 salarii medii lunare de încadrare pe unitate pentru luna precedentă, diferența de 2 salarii se va plăti după stabilirea în condițiile legii a cauzelor decesului;
- decontarea cheltuielilor privind înmormântarea salariatului constând în sicriu, însemn religios funerar, transport – în valoare de până la limita a 2.000 lei;
- două salarii medii de încadrare pe unitate pentru luna precedentă plătite de unitate la decesul soțului/soției/copilului ;
- un salariu mediu de încadrare pe unitate pentru luna precedentă la decesul părintelui ;

Dacă în unitate lucrează doi sau mai mulți membri ai aceleiași familii, ajutorul de deces se acordă o singură dată, în funcție de gradul de rudenie al salariatului cu defunctul.

Aceste ajutoare se vor acorda conform Procedurii PO-62.7.

**Art.3.** Un salariu mediu de încadrare pe unitate pentru luna precedentă, plătit de societate la nașterea fiecărui copil, acordat mamei sau tatălui în cazul în care mama nu lucrează, dovedit cu acte.

**Art.4.** În cazurile deosebite (cazuri sociale, boală prelungită, etc), societatea poate acorda ajutoare financiare, după discutarea fiecărui caz în parte cu reprezentanții sindicatului majoritar, în limita prevederilor Codului Fiscal și ale bugetului de venituri și cheltuieli pentru anul în curs.

**Art.5.** Ajutoarele de la art. 2 și 3 se vor acorda într-o perioadă de maxim 30 de zile calendaristice de la producerea evenimentului, cu condiția ca salariatul să aibă minim 6 luni lucrate în societate, cu excepția decesului salariatului din accident de muncă , când ajutorul de deces se va plăti în cuantumul prevăzut la art.2 pct 2.

**Art.6.** Societatea va acorda tichete cadou/bani/cadouri în natură cu ocazia Crăciunului pentru copiii proprii ai salariaților, în vârstă de până la 18 ani. Dacă în unitate lucrează ambii părinți de cadoul/banii/tichetele cadou va beneficia un singur părinte.

**Art.7.** Începând cu 01.01.2020, pentru anul 2020, societatea va acorda un pachet medical accesibil fiecărui angajat, cu următoarea componență:

- 1 control oftalmologic gratuit anual;
- 1 examen ecografic gratuit anual;
- 1 radiografie dentară 2d/3d gratuită anual;
- analizele necesare preschimbării permisului de conducere tuturor angajaților;

Analizele se vor face în baza legitimației de serviciu, vizată la zi.

## **PLAN DE FORMARE PROFESIONALĂ**

Pe perioada valabilității contractului colectiv de muncă la nivel de unitate se vor organiza următoarele proceduri de formare profesională:

- cursuri de formare profesională ale angajaților, în profesii/meserii conform cu necesitățile societății;
- reprezentanți ai diferitelor servicii și birouri vor participa la cursuri de formare profesională pe specificul activității fiecăruia, inițiate de societăți care au acest obiect de activitate;
- cursuri de formare profesională inițiate de angajați, care ar putea fi în folosul angajatorului;
- cursuri de perfecționare organizate de către angajator pentru diferite categorii profesionale;
- instruirii periodice privind modificările legislative în domeniul legislației protecției muncii, circulației rutiere și altele specifice personalului de bord;



