Tel. (40) 257 338.590

e-mail: ctp@ctparad.ro
www.ctparad.ro

COMPANIA DE TRANSPORT PUBLIC S.A. ARAD

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

Reg. Com. J1995000680024 C.U.I.: RO 1708600

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

TOTAL ISO CERT-OC
CERTIFICAT ISO 9001 NR. C - 141
CERTIFICAT ISO 14001 NR. M - 141
CERTIFICAT OHSAS 18001 NR. O - 141

nr.2.880 din 04.11.2026

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

Părţile contractante :

În temeiul drepturilor garantate de Constituţia României, Legii nr.53/2003 republicată şi actualizată (Codul Muncii) art.129 - 136 şi art. 229, a Legii nr.367/2022 (legea dialogului social) precum şi a legii 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a angajaţilor s-a încheiat prezentul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate pe anii 2026 - 2028 între următoarele părţi semnatare:

- Conform art.102(1), pct.A, lit.a) din Legea 367/2022 (legea dialogului social), reprezentanţii 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 şi semnarea Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate pe anii 2026 – 2028 pe Directorul General al societății, conform contractului de mandat;
- reprezentanţii mandataţi ai salariaţilor afiliaţi organizaţiei sindicale reprezentative la nivel de unitate ”Sindicatul Liber” din cadrul S.C. Compania de Transport Public S.A., art.102(1), pct.B, lit.a) paragraf 1 din Legea 367/2022 (legea dialogului social) conform împuternicirii emise de către consiliul sindical; Organizaţia sindicală ”Sindicatul Liber” este sindicat reprezentativ la nivel de unitate la nivel de unitate în cadrul S.C. Compania de Transport Public S.A., conform Încheierii nr. 116/13.01.2025 pronunţată de Judecătoria Arad în dosar nr.26.073/55/2024;

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

TERMENI – EXPRESII - PRESCURTĂRI ȘI DEFINIȚII

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 persoana fizica, denumita 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 367/2022 – 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;

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

CAPITOLUL I - DISPOZITII GENERALE

Art. 1. Contractul colectiv de muncă se încheie conform prevederilor Legii nr.53/2003 republicată şi actualizată (Codul Muncii) şi Legii 367/2022 (legea dialogului social) şi reglementează drepturile şi obligaţiile ce revin părţilor semnatare în ceea ce priveşte promovarea unor relaţii de muncă de natură să asigure protecţia socială a salariaţilor, prevenirea şi/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, condiţiile de muncă, salarizarea şi celelalte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă.

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

(2) Directorul general recunoaşte libera exercitare a dreptului sindical conform convenţiilor internaţionale pe care România le-a ratificat, Constituţiei României şi legislaţiei naţionale, precum şi libertatea de opinie a fiecărui salariat.

(3) Sindicatul reprezentativ la nivel de unitate la care aderă salariații societății este recunoscut ca persoană juridică şi reprezentant al salariaţilor membri de sindicat.

S.C. Compania de Transport Public S.A. acordă sindicatului reprezentativ la nivel de unitate constituit în cadrul societății conform legii, întregul său sprijin în desfăşurarea activităţii sindicale.

De asemenea pentru activităţile privind siguranţa circulaţiei se vor aplica şi reglementările specifice ale Ministerului de Interne şi Ministerului Transporturilor.

Art. 3. Dispoziţiile prezentului contract colectiv de muncă se aplică în mod egal tuturor salariaţilor în conformitate cu prevederile art.5, 6 şi 8 din Legea nr.53/2003 republicată şi actualizată. Departajarea salariaţilor numai pe criterii strict profesionale, de calificare şi funcţie de atribuţiile 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 situaţiile care constituie discriminare de orice gen, conform prevederilor legale, cât şi sancţiunile prevăzute pentru încălcarea nerespectării acestora.

Art. 4. Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 24 de luni şi, la solicitarea scrisă a uneia din cele două părţi semnatare prevăzute de lege, va putea fi renegociat, completat prin acte adiţionale sau rescris pentru situaţii cum sunt: noi reglementări legislative cu aplicabilitate în transportul public local sau modificarea condiţiilor pentru care acesta a fost încheiat. Dacă nici una din părţi nu denunţă contractul cu 45 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungeşte până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

Conţinutul oricărei cereri de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri între părțile semnatare ale acestuia. Cererea de modificare se va aduce la cunoştinţă, în scris, celeilalte părţi cu cel puţin 15 zile calendaristice înainte de comunicare, negocierile putând începe după 48 ore de la data comunicării.

Părţile semnatare se angajează ca în perioada negocierilor să respecte următoarele: salariaţii să nu declanşeze greve legate de modificarea propusă şi respectiv, conducerea să nu efectueze concedieri pentru motive neimputabile salariaţilor.

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 contract, nu sunt aplicabile, nu produc efecte și nu pot constitui motiv de conflict de muncă.

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

Prelungirea şi modificarea prezentului contract se va face prin act adiţional 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 situaţiile în care în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul contract intervin reglementări legale imperative, acestea se vor aplica în mod obligatoriu, indiferent de prevederile iniţiale ale contractului.

(2) Părţile semnatare, de comun acord pot hotărî modificarea unor prevederi ale C.C.M.U., cu scopul de a creşte productivitatea muncii, de a îmbunătăţi utilizarea forţei 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, părţile îndreptățite să participe la negociere convin să instituie o comisie paritară, alcătuită din reprezentanţii legali ai salariaţilor (sindicatul reprezentativ la nivel de unitate) şi conducerea societăţii. Regulamentul de organizare şi funcţionare precum şi nominalizarea membrilor comisiei paritare sunt prevăzute în anexa nr. 1.

Procedura de soluţionare a divergenţelor prevăzută mai sus nu exclude sesizarea instanţelor de judecată competente. Soluţionarea prin acord de către comisia paritară atrage după sine nesesizarea instanţei de judecată, iar dacă sesizarea a avut loc, se va prezenta instanţei hotărârea comisiei paritare.

Art. 8. Părţile se obligă ca în perioada de aplicare a prezentului contract să nu susţină 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.

Părţile convin să se consulte în toate cazurile în care iniţiază acte normative ce privesc relaţiile de muncă.

Art. 9.(1) În măsura în care atât conducerea executivă, cât şi reprezentanţii sindicatului reprezentativ la nivel de unitate, se confruntă cu probleme ce nu se pot rezolva prin aplicarea prezentului contract colectiv de muncă, aceştia sunt obligaţi să informeze Consiliul de Administraţie sau Adunarea Generală a Acţionarilor după caz, pentru a se putea lua măsurile necesare corespunzătoare.

Art.10. Soluţionarea conflictelor colective de muncă se face cu respectarea procedurii legale stabilită prin Legea 367/2022 (legea dialogului social).

În situaţia în care se ajunge la declanşarea grevei, organizatorii sunt obligaţi să asigure serviciile esenţiale, dar nu mai puţin de 1/3 din activitatea normală.

Se stabileşte că, în cazuri de grevă şi/sau mitinguri, participarea salariaţilor să se facă fără utilizarea mijloacelor de transport sau dotărilor unităţii.

Personalul cu cumul de funcţii, la care funcţia de bază nu este înregistrată la unitate, nu participă sub nici o formă, în cazurile de apariţie 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 activităţii de către salariaţii neparticipanţi la grevă.

Art.12. În cazul apariţiei încetării nelegale (spontane) a activităţii, părţile convin ca negocierile să continue numai după reluarea activităţii.

Alte probleme legate de soluţionarea conflictelor de muncă se vor derula în conformitate cu prevederile Legii 367/2022 (legea dialogului social).

Art.13.(1) În aplicarea lui, prezentul contract colectiv de muncă se coroborează cu Regulamentul de organizare şi funcţionare şi Regulamentul intern, ale căror prevederi trebuie cunoscute şi respectate de toţi salariaţii.

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

(2) Regulamentul intern se întocmeşte de către angajator cu consultarea sindicatului reprezentativ la nivel de unitate, în conformitate cu prevederile Codului muncii şi va fi adus la cunoştinţa tuturor salariaţilor prin prin afișarea acestuia la principalele puncte de lucru și pe site-ul societății.

CAPITOLUL II - ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ŞI 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 şi sub autoritatea angajatorului Compania de Transport Public S.A., în schimbul unei remuneraţii formate din salariu de incadrare la care se adauga sporurile negociate.

(2) În vederea stabilirii drepturilor şi obligaţiilor salariaţilor, la angajare se vor încheia contracte individuale de muncă, care vor respecta prevederile contractului colectiv de muncă al unităţii şi legislaţiei 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 condiţiilor stabilite de lege.

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

(3) 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 calificaţi şi personalul de execuţie;
- cel mult 120 zile calendaristice pentru funcţiile de conducere;
- 3 luni la debutul în profesie, pentru absolvenţii altor instituţii de învăţământ (şcoală profesională, cursuri calificare, etc);

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

(4) 6 luni la debutul în profesie, pentru absolvenţii instituţiilor de învăţământ superior – perioadă care se consideră stagiu;

(5) 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 şi actualizată.

(6) La cerere, salariaţii cu contract individual de muncă cu timp parţial sau angajaţi pe o perioadă determinată pot fi încadraţi cu program normal, respectiv perioadă nedeterminată, dacă există posturi vacante şi dacă întrunesc condiţiile cerute pentru ocuparea acestor posturi.

(7) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat al SC CTP SA Arad şi o persoană din afara unităţii obţin acelaşi rezultat, salariatul are prioritate în ocuparea postului. De asemenea în condiţii de pregătire şi competenţă profesională echivalente, membrii familiilor salariaţilor beneficiază de prioritate la angajare.

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

Până la ocuparea posturilor vacante, conducerea unităţii poate delega un alt salariat al unităţii care să îndeplinească atribuţiile funcţiei vacante. Delegarea se va face în scris, cu acordul salariatului delegat şi cu plata drepturilor potrivit legii.

Art.16. (1) Încheierea contractului individual de muncă se face cu asigurarea drepturilor care derivă din lege şi din contractul colectiv de muncă la nivelul unităţii, angajarea făcându-se numai pe criteriul aptitudinilor şi competenţei 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 salariaţi se face la expirarea perioadei de probă. Pe perioada de probă, contractul individual de muncă încetează printr-o notificare scrisă, la iniţiativa oricăreia dintre părţi. Pe perioada de probă, salariatul se bucură de toate drepturile şi toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în prezentul C.C.M.U, în R.I. şi 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. La angajare salariatul va fi informat cu privire la obligaţia de a adera la un fond de pensii administrat privat;

Părţile semnatare ale contractului individual de muncă au obligaţia păstrării confidenţialităţii datelor cu caracter personal, în conformitate cu dispoziţiile Legii nr.677/2001, actualizată, cu modificările ulterioare.

Art.17. (1)Persoana fizică dobândeşte capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

(2)Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat şi la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinţilor sau al reprezentanţilor legali, pentru activităţi potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională.

(3) Pentru personalul de bord vârsta minimă de angajare este de 24 ani.

(4) Persoanele care întrunesc sau depăşesc 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 funcţiei ce urmează să o ocupe. Salariul are un caracter confidenţial.

Art.19. (1) Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce priveşte felul muncii, locul muncii şi drepturile salariale prin acordul părţilor sau din iniţiativa uneia din părţi, în cazurile prevăzute de lege şi în condiţii obiective. La solicitarea expresă a salariatului acesta poate fi asistat de un reprezentant sindical la negocierea actului adiţional.

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

(3) Delegarea şi detaşarea salariaţilor se fac în condiţiile prevăzute de lege şi ale prezentului contract colectiv de muncă, având acordul salariatului şi precizarea în scris a cel puţin următoarelor clauze: durata, locul şi felul muncii, salariul, condiţiile oferite, timpul de muncă şi de odihnă, obligaţiile salariatului şi obligaţiile angajatorului.

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

Art.20. (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligaţia de a informa în scris persoana selectată în vederea angajării, ori după caz, salariatul, cu privire la clauzele esenţiale pe care intenţionează să le scrie în contractul individual de muncă să le modifice sau să le completeze, conform art. 17 şi 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 unităţii care face angajarea. În fişa de solicitare a examenului medical se vor preciza riscurile profesionale de la postul/locul de muncă unde persoana va fi angajată, în funcţie de care medicul de medicina muncii va stabili probele medicale necesare la angajare. Concluziile examenului medical la angajare ("apt","apt condiţionat" sau "inapt" pentru locul de muncă respectiv) vor fi evidenţiate în fişa de aptitudini care va fi transmisă la Serviciul resurse umane. În cazul în care avizul medical este "apt condiţionat", iar la locul de muncă unde urmează să se efectueze angajarea nu pot fi asigurate condiţiile 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 şi a prevederilor Contractului colectiv de muncă al unităţii.

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

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

(4) Salariaţii aflaţi în situaţia alin. 2 şi 3 vor beneficia la concediere de o compensaţie bănească în funcţie de vechimea în muncă în cadrul SC Compania de Transport Public SA, după cum urmează:

- între 0 şi 10 ani – echivalentul unui salariu mediu pe societate din luna anterioară încetării contractului individual de muncă;
- între 10 şi 20 ani – echivalentul a două salarii medii pe societate din luna anterioară încetării contractului individual de muncă;
- peste 20 ani – echivalentul a trei salarii medii pe societate din luna anterioară încetării contractului individual de muncă;

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 şi actualizată, în oricare din cazurile considerate abateri disciplinare grave conform Regulamentului Intern aplicabil în cadrul societăţii, chiar dacă salariatul nu a mai fost anterior sancţionat.

Art.23. În cazul în care unitatea este pusă în situaţia de a efectua sau concedieri colective, ca urmare a reorganizării interne, a unor situații speciale, restrângerii activităţii, retehnologizării activității, părţile semnatare convin asupra respectării următoarelor principii, cu respectarea prevederilor art.69-70 din Legea nr.53/2003 republicată şi actualizată :

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

a) unitatea va pune la dispoziţia sindicatului reprezentativ la nivel de unitate din unitate justificarea tehnico-economică asupra măsurilor privind:

- posibilităţile de redistribuire a personalului
- modificarea programului de lucru
- organizarea de cursuri de calificare - recalificare sau reorientare profesională.

b) justificarea, împreună cu obiecţiile şi propunerile sindicatului reprezentativ la nivel de unitate din unitate, vor fi depuse spre analiza comună a părţilor.

c) în urma analizei, unitatea are obligaţia de a anunţa salariaţilor numărul posturilor care se reduc, specificând natura acestora după cum urmează:

- cu cel puţin 90 de zile înainte, dacă reducerea este determinată de retehnologizarea activității.
- cu cel puţin 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, salariaţii au dreptul să absenteze 4 ore pe zi de la programul unităţii, pentru a-şi căuta un loc de muncă, fără ca acest lucru să afecteze salariul şi celelalte drepturi. Orele lucrate în perioada de preaviz se pot stabili și prin cumulare, în limita 8 ore pe zi, în condiții stabilite de comun acord cu conducerea unităţii.

Art.24. În aplicarea prevederilor art. 23, după desfiinţarea 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 condiţiile de pensionare;

c) posturi ocupate de persoane care îndeplinesc condiţiile 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 soţi care lucrează în unitate, se va desface contractul individual de muncă al soţului 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 susţinătoare de familie sau au în îngrijire mai mult de 2 copii minori sau cuprinşi într-o formă de învăţământ la zi dar nu mai mult de vârsta de 24 ani ;

Art.26.(1) În situaţiile 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 şi 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 aceeaşi 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 ţin de persoana salariatului, acesta va beneficia de salarii compensatorii, după cum urmează:

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

- în cazul concedierilor colective:

- pentru persoanele cu o vechime în unitate între 1 – 10 ani – 1 salariu mediu pe societate din luna anterioară notificării salariatului despre reducerea postului ocupat de acesta și încetarea contractului individual de muncă;

- pentru persoanele cu o vechime în unitate între 10 – 20 ani – 2 salarii medii pe societate din luna anterioară notificării salariatului despre reducerea postului ocupat de acesta și încetarea contractului individual de muncă;

- pentru persoanele cu o vechime în unitate de peste 20 ani – 3 salarii medii pe societate din luna anterioară notificării salariatului despre reducerea postului ocupat de acesta și încetarea contractului individual de muncă;

(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 forţa de muncă şi dotarea tehnică existentă şi numai după epuizarea posibilităţilor interne va recurge la terţe persoane fizice sau juridice.

Dacă unitatea îşi extinde sau reia activitatea într-o perioadă de 45 zile de la reducerea de personal, are obligaţia să anunţe în scris sindicatul reprezentativ la nivel de unitate sau reprezentanții salariaților, după caz şi foştii salariaţi despre aceasta. Vor fi reangajaţi salariaţii cărora li s-a desfăcut contractul individual de muncă pentru motivele arătate la art. 26, care au pregătirea necesară pentru ocuparea posturilor vacante şi care s-au prezentat în termen de 5 zile de la data anunţului.

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

CAPITOLUL III - <u>CONDITII DE MUNCĂ, PREVENIRE ŞI PROTECŢIE</u>

A. - În domeniul asigurării condiţiilor de muncă

Art.29.(1) În cadrul societăţii, sănătatea și securitatea în muncă reprezintă o obligaţie a acesteia pentru asigurarea unor condiţii de muncă care să permită menţinerea integrităţii fizice şi sănătăţii angajaţilor, prevenirea accidentelor şi îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Părţile semnatare se angajează să analizeze periodic, prin Comitetul de securitate şi sănătate în muncă, la iniţiativa uneia dintre părţi, activitatea de securitate a muncii, de protecţie a sănătăţii angajaţilor şi de ameliorare a condiţiilor de muncă.

(3) Instrucţiunile de securitate şi sănătate în muncă din cadrul unităţii se elaborează în conformitate cu normele tehnice şi cu legislaţia în vigoare pentru: vehicule, utilaje, maşini sau instalaţii, în funcţie de riscurile evaluate.

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

(5) În vederea îmbunătăţirii condiţiilor de muncă, conducerea S.C. C.T.P. S.A., în limita posibilităţilor şi competenţelor se obligă să ia următoarele măsuri:

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

- asigurarea condiţiilor de mediu specifice locurilor de muncă;
- asigurarea securităţii şi protecţia sănătăţii lucrătorilor;
- prevenirea riscurilor profesionale
- informarea şi instruirea lucrătorilor;
- asigurarea cadrului organizatoric şi a mijloacelor necesare securităţii şi sănătăţii în muncă;
- asigurarea de alimentaţie suplimentară de protecţie (lapte, apă plată), în situaţii de temperaturi extreme (apă minerală, ceai);
- asigurarea de apă plată la dozatoare
- asigurarea de materiale igienico – sanitare;
- asigurarea bazei materiale în situaţii de urgenţă;
- amenajarea anexelor sociale la locurile de muncă (băi, vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus, etc).

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

(7) Salariaţii sunt obligaţi să păstreze în bune condiţii amenajările, dotările și echipamentele, să nu le deterioreze sau să le descompleteze, cei vinovaţi fiind obligaţi să suporte contravaloarea prejudiciului.

Art.30. Organizarea activităţii, prin stabilirea unei structuri organizatorice raţionale, repartizarea tuturor salariaţilor pe locuri de muncă cu precizarea atribuţiilor şi răspunderilor lor, elaborarea de norme de muncă fundamentate din punct de vedere tehnic, precum şi exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către salariaţi sunt de competenţa exclusivă a angajatorului.

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

Art.32. Sarcinile de serviciu şi răspunderile angajaţilor vor fi în permanenţă actualizate pentru a fi în concordanţă cu schimbările ce au loc în organizarea şi nivelul de dotare tehnică a muncii, pentru a se asigura un grad complet de ocupare a timpului de lucru.

Art.33. Societatea are obligaţia să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariaţii trebuie să realizeze integral norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcţia sau postul deţinut.

Refuzul de muncă al unui salariat, justificat de neasigurarea cerinţelor minime legale pentru desfăşurarea activităţii în condiţii de siguranţă, fără pericolul producerii de accidente generatoare de pierderi materiale şi/sau umane ori care ar periclita siguranţa angajaţilor, nu dă dreptul celui care angajează să aplice celui în cauză sancţiuni disciplinare şi/sau materiale, refuzul nefiind considerat ca o încălcare a unei obligaţii contractuale (de serviciu).

Art.34.(1) Locurile de muncă din cadrul societăţii sunt locuri de muncă cu condiţii normale.

(2) În scopul asigurării unei stări de sănătate corespunzătoare personalului companiei, societatea va organiza examinarea medicală periodică anuală pentru toţi salariaţii, precum şi 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 şi cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta de către unitate. Timpul petrecut pentru efectuarea examenului medical periodic de medicina muncii se considera timp de muncă. Angajații vor fi programați în timpul programului de lucru și pontați corespunzător. Nu se vor face programări de examinări medicale periodice în afara programului de lucru al angajaților.

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

- Salariaţii sunt obligaţi să se supună examenelor medicale solicitate, conform programării.
- Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală organizată, constituie abatere disciplinară, care se va sancţiona.
- În cazul în care dispoziţiile legale prevăd examinări medicale la termene mai scurte, se vor aplica aceste prevederi.
- Pentru protecţia salariatului şi protejarea patrimoniului unităţii, 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 şi pe toată perioada în care salariatul îşi desfăşoară activitatea, să-i asigure echipamentul de protecţie şi/sau de lucru, în funcţie de condiţiile de muncă. Salariatul nu poate fi obligat să lucreze dacă nu i se acordă echipamentul de protecţie corespunzător şi alte drepturi specifice locului de muncă ce sunt prevăzute de lege sau negociate prin C.C.M.U.

(2) Contravaloarea echipamentelor de protecţie se suportă integral de unitate. Dacă contractul individual de muncă încetează din inițiativa angajatului mai devreme de 6 luni de la primirea echipamentului de protecție (excepție veste de semnalizare, pufoaica sau echipamentele neutilizate) va achita la plecare contravaloarea ”rămasă neamortizată”, cu excepția angajaților decedați sau care intră în incapacitate de muncă sau concediați cu șomaj, pensionare limită vârstă sau invaliditate.

(3) Societatea va deconta parțial contravaloarea ochelarilor de vedere pentru angajații societății, cu respectarea următoarelor condiții:

- decontarea în limita sumei de 300 lei/persoană (sau în limita sumei de pe factură dacă aceasta este sub valoarea de 300 lei), o dată la 12 luni, pe baza scrisorii medicale obținută în urma unui control medical efectuat de medicul specialist oftalmolog, a facturii eliberate pe numele salariatului + dovada plății (bon fiscal, extras card, etc);
- decontarea se va face la controlul medical inițial, ulterior doar la modificarea dioptriilor;
- dacă salariatul are recomandare medicală de ochelari și de depărtare și de apropiere, se va deconta doar cel necesar la realizarea obiectului muncii;

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

(5) Controlorilor care vin în contact direct cu publicul li se va asigura echipament de lucru.

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

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

Art.36. Unitatea va solicita la angajare examinarea medicală a salariaţilor, în scopul de a constata dacă sunt apţi pentru desfăşurarea activităţii în postul pe care ar urma să-l ocupe.

Art.37. Părţile sunt de acord că nici o măsură de prevenire şi protecţie a accidentelor şi îmbolnăvirilor profesionale, situaţii de urgenţă şi mediu, nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însuşită şi aplicată în mod conştient de salariaţi.

Unitatea va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea şi perfecţionarea profesională a salariaţilor cu privire la normele de prevenire şi protecţie a accidentelor şi îmbolnăvirilor

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

profesionale, situaţii de urgenţă şi mediu. Timpul afectat acestor activităţi, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă şi este salarizat.

La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit şi testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă, cu privire la activitatea de prevenire şi protecţie a accidentelor de muncă şi a îmbolnăvirilor profesionale, situaţii de urgenţă şi mediu, salariaţii vor fi instruiţi în condiţiile prevăzute la alineatul precedent.

Art.38. În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii, societatea urmăreşte păstrarea şi modernizarea amenajării ergonomice a locurilor de muncă prin:

- asigurarea condiţiilor 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 alimentaţie suplimentară antidot (lapte), alimentație de protecție (apă plată), iar în situaţii de temperaturi extreme (apă minerală, ceai)
- asigurarea de materiale igienico – sanitare

Art.39.(1) În vederea asigurării condiţiilor privind sănătatea şi securitatea în muncă, în vederea limitării factorilor de risc, a accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, atât angajatorul cât şi salariaţii se obligă să respecte întocmai prevederile legilor de sănătate şi securitate în muncă, situaţii de urgenţă şi mediu în vigoare.

(2)Pentru îmbunătăţirea condiţiilor de muncă, se va constitui la nivel de companie un Comitet de sănătate şi securitate în muncă, care îşi va desfăşura activitatea conform Legii 319/2006, H.G. Nr.1425/2006, Codului muncii şi Regulamentului propriu de organizare şi funcţionare.

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

(4) Reprezentanţii în C.S.S.M. desemnaţi de sindicatul reprezentativ la nivel de unitate poartă denumirea de reprezentanţi ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul sănătăţii şi securităţii în muncă, sindicatul reprezentativ la nivel de unitate având obligativitatea numirii acestora.

(5) Lucrătorii desemnaţi prevăzuţi la alineatul precedent vor fi aleşi pentru un mandat de 2 ani, cu posibilitatea prelungirii. Aceştia pot fi retraşi sau înlocuiţi în aceleaşi condiţii în care au fost desemnaţi.

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

(7) Nivelul cheltuielilor destinate activităţii privind sănătatea şi securitatea în muncă va fi adus la cunoştinţa Comitetului de sănătate şi securitate în muncă de către conducerea unităţii, pentru care se vor asigura fondurile necesare. Măsurile privind securitatea şi sănătatea în muncă nu pot determina în nici un caz obligaţii financiare pentru salariaţi.

(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 situaţia de normalitate, în cel mai scurt timp posibil de la ivirea situaţiei.

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

B. - Munca femeilor, minorilor şi a persoanelor cu handicap

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

Art.41. Femeile gravide, lăuzele şi 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 varstei de 2 sau 3 ani (după caz), salariata/salariatul poate beneficia de încă un concediu fără plată, conform anexei nr.4.

(2) Pe perioada în care salariata 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) şi cele care alăptează, beneficiază de toate prevederile legale, în baza recomandării medicului de medicina muncii.

(4) Salariatele gravide precum şi cele care alăptează, nu vor fi repartizate la muncă de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare şi nu vor putea fi detaşate 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 parţial, în măsura în care o permit atribuţiile postului pe care îl ocupă, beneficiind de toate drepturile ce decurg din acesta, proporţional cu timpul efectiv lucrat.

Art.43. Salariatul care renunţă 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 şi vechimea în muncă.

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

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

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

CAPITOLUL IV - SALARIZAREA ŞI ALTE DREPTURI BĂNEŞTI

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 şi sporurile la acesta.

(3) Salariul de bază se stabileşte pentru fiecare salariat în parte, în raport cu calificarea, importanţa şi complexitatea postului în care este încadrat, pregătirea şi competenţa profesională, astfel încât să se asigure o diferenţiere echitabilă în raport cu cerinţele necesare executării sarcinilor şi operaţiilor ce revin fiecărui loc de muncă.

(4) Adaosurile şi sporurile la salariul de bază se acordă în raport cu rezultatele obţinute, condiţiile concrete în care îşi desfăşoară activitatea şi, după caz, vechimea în muncă.

(5) Salariul de bază şi adaosurile sunt confidenţiale, conform legii. 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 adiţional de modificare a salariului de încadrare va rămâne cu salariul avut anterior, dar nu mai puţin de salariul minim brut pe ţară garantat în plată sau de salariul minim prevăzut în grilă.

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

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

Părţile semnatare ale C.C.M.U. se vor întâlni trimestrial sau ori de câte ori situaţia impune acest lucru, să analizeze situaţia financiară a societăţii, iar în funcţie de încadrarea în fondul de salarii, gradul de realizare al veniturilor estimate prin B.V.C. și posibilităţile financiare ale societăţii, se va proceda la renegocierea și modificarea principiilor şi modalităţilor de salarizare, precum şi la modificări ale sporurilor acordate ori creşteri 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 creştere salarială părţile vor stabili modul de majorare a salariului și categoriile afectate. Se va avea în vedere posibilitatea aplicării unor coeficienţi de ierarhizare, valoarea acestora urmând a se stabili în funcţie de posibilităţile financiare ale societăţii şi prevederile legale.

(2)Formele de salarizare aplicate în cadrul unităţii 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 calificaţi şi necalificaţi, vatmani, şoferi, şoferi de autobuz, operativi, maiştri, şefi ateliere şi şefi formaţii 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 funcţie de importanţa aportului în activitate şi contribuţia la îmbunătăţirea muncii şi a eficienţei economice, premierea personalului se face de către conducerea C.T.P., la propunerea conducătorilor locurilor de muncă. Referatul de propunere în vederea premierii va fi însoţit de documente justificative, după caz, pentru activităţi sau acţiuni deosebite, cu condiţia existenţei şi în limita posibilităţilor financiare, premiile nefiind plafonate. Afişarea la loc vizibil a informaţiei privind premierea se va face numai cu acordul persoanei premiate.

(2) 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 să aibă absență/absențe motivate sau nemotivate în luna respectivă (prezență 100%);

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

(4) Societatea va acorda prime cu ocazia sărbătorilor de Crăciun și Paști, precum și pentru ziua Transportatorului și 8 Martie(pentru femei), în limita prevederilor bugetare și posibilităților financiare ale unității, valoarea acestora urmând a se negocia anual.

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

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

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

(2) În situaţia în care pe durata zilei de lucru nu pot fi asigurate parţial sau total condiţiile 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 deservesc trasee regulate în județ, pe perioada vacanțelor școlare după epuizarea concediului de odihnă iar în cazul celorlalți salariați în cazuri excepţionale, când din motive neimputabile salariaţilor activitatea este întreruptă sau redusă temporar iar conducerea unităţii nu poate asigura o altă muncă corespunzătoare în unitate, salariaţii vor primi 75% din salariul de încadrare corespunzător locului de muncă ocupat, pe o perioadă ce va fi negociată între părţile semnatare ale prezentului contract, cu obligaţia 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 şi 30 a fiecărei luni, exclusiv prin virament pe cardul salariatului. În cazul angajaților care au popriri pe salariu avansul se diminuează sau se elimină, din inițiativa societății, pe perioada existenței popririi. Salariații angajați, încetați sau suspendați (concediu fără salariu, indiferent de numărul de zile) în cursul lunii nu primesc avans pentru luna respectivă.

Art.53. Toate drepturile băneşti cuvenite salariaţilor se plătesc înaintea oricăror obligaţii financiare ale unităţii.

Art.54. Unitatea este obligată să ţină evidenţa activităţii desfăşurate şi a drepturilor de care au beneficiat salariaţii în baza contractelor individuale de muncă şi eliberează, la cerere, dovezi şi o scurtă caracterizare privitoare la activitatea desfăşurată.

CAPITOLUL V - <u>TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ</u>

A. Timpul de muncă

Art.55.(1) Durata timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi 40 de ore pe săptămână cu 48 de ore consecutive de repaus.

În cadrul societăţii 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 (fracţionat, ciclograme, etc.);
- program de lucru flexibil, conform necesităţilor impuse, prin fixarea orelor de începere şi 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 depăşi 48 ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(3) Pentru unele activităţi, locuri de muncă şi categorii de personal se pot stabili programe de lucru cu timp parţial, corespunzătoare unor fracţiuni de normă de 2, 4 sau 6 ore/zi. Drepturile salariaţilor care lucrează în astfel de situaţii se acordă proporţional cu timpul lucrat. La cerere, salariaţii cu program parţial de lucru vor fi încadraţi în program normal, dacă există posturi vacante şi dacă întrunesc condiţiile 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 depăşească 12 ore.

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

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

Art.56. Programul de lucru al unității este neîntrerupt, iar pentru personalul care îşi desfăşoară 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 salariaţilor de la un schimb la altul se face, de regulă, săptămânal.

Repartizarea personalului pe schimburi de lucru va fi anunţată cu cel puţin două zile înainte, prin afişare sau în alt mod, de către conducătorul formaţiei de lucru respective, sau de către persoane desemnate de acesta.

Art.57. În cadrul timpului de muncă, prin normare, se cuprind şi timpii de odihnă destinaţi refacerii capacităţii de muncă. În durata normală a timpului de muncă nu intră timpii consumaţi cu echiparea şi dezechiparea la începutul şi sfârşitul 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:

- repaosul pentru servirea mesei de 30 minute se include în timpul programului de lucru;
- personalul de bord va beneficia de timpi de odihnă de cca. 10 minute, la un interval de 2 – 3 ore în funcţie de programul din traseu, dar nu mai mult de 20 de minute din programul de circulaţie, pentru refacerea capacităţii de muncă şi necesităţi fiziologice, cu excepţia cazurilor, când în programul de circulaţie sunt prevăzuţi alţi timpi de staţionare mai mari de 10 minute sau programul este fracţionat. 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 şi duminica.
- datorită specificului activităţii 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 şi duminică prejudiciază interesul public și desfăşurarea normală a activităţii, stabilesc că repausul săptămânal se va acorda în orice zi din săptămână sau cumulat la solicitarea scrisă a salariatului, în aşa 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.58. Salariaţii, în mod individual, pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Conducerea unităţii va analiza cererea şi va aproba aceasta în funcţie de posibilităţi.

Art.59. (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 excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

(3) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

(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.60. Se consideră muncă de noapte, munca prestată între orele 22.00 – 06.00. Salariaţii de noapte reprezintă, după caz:

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

Salariaţii care efectuează muncă de noapte beneficiază:

1. fie de program de lucru redus cu o oră faţă de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puţin 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 nopţii de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puţin 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 şi zile libere

Art.61.(1) Concediul de odihnă, stabilit prin Anexa nr.4 la prezentul contract, în funcţie de vechimea în muncă, se acordă anual, proporţional cu activitatea prestată într-un an calendaristic şi cu timpul efectiv lucrat în program normal de lucru, conform Codului Muncii.

(2) În calculul activităţii 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 şi cele alocate formării profesionale.

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

(4) În cazul în care situaţiile prevăzute la alin.(3) intervin după efectuarea integrală a concediului de odihnă, se va proceda la calcularea contravalorii părţii cu care se diminuează concediul de odihnă, urmând ca aceasta să se restituie, integral sau în rate, în funcţie de valoare, în primul trimestru al anului următor sau, după caz, integral la plecarea din unitate a salariatului. Nu se va proceda la recalcularea în sensul diminuării zilelor de concediu de odihnă la care are dreptul salariatul pe anul respectiv și la recuperarea contravalorii concediului de odihnă efectuat în plus în cazul încetării contractului individual de muncă prin: decesului salariatului, pensionării de invaliditate a acestuia sau reducerii postului ocupat de acesta (încetarea CIM din inițiativa societății).

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

(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 secţie, serviciu, birou, compartiment sau formaţie până la data de 31 decembrie a anului curent pentru anul următor şi se aduce la cunoştinţa salariaţilor pe bază de semnătură. La stabilirea programării concediilor de odihnă se va ţine seama de buna funcţionare a unităţii şi de interesele salariaţilor.

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

Programarea se face eşalonat pe fiecare lună proporţional cu numărul salariaţilor şi în funcţie de volumul sarcinilor de serviciu astfel încât activitatea societăţii să nu fie perturbată.

Art.62.(1) Concediul de odihnă se poate acorda fracţionat dacă interesele serviciului o impun sau la solicitarea salariatului. Una din tranşe trebuie să fie obligatoriu de cel puţin 10 zile de concediu neîntrerupt.

(2) Concediul anual de odihnă poate fi întrerupt şi reprogramat în următoarele condiţii:

- pe perioada incapacităţii temporare de muncă;
- pe timpul concediului pre sau postnatal;
- pe timpul satisfacerii unor obligaţii militare, altele decât serviciul militar;
- salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- salariatul urmează un curs de calificare sau recalificare, perfecţionare sau specializare;
- salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o staţiune balneo-climaterică;
- în alte situații prevăzute expres de lege în condițiile legii;

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

(4) Orice convenţie prin care se renunţă total sau parţial la dreptul la concediul de odihnă, este interzisă.

Art.63. (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă. Îndemnizaţia de concediu încasată necuvenit pentru perioadele de suspendare se va restitui integral sau în tranşe începând cu luna ianuarie a anului următor.

(2) Indemnizaţia 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) Îndemnizaţia de concediu se plăteşte înainte de plecarea în concediu, la cererea salariatului.

Art.64. Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt cele prevăzute de art.139 din Legea nr.53/2003 republicată şi actualizată (Codul Muncii).

Art.65. În afara concediului anual de odihnă, salariaţii au dreptul la zile libere plătite din fondul de salarii, pentru evenimente deosebite în familie sau alte situaţii, conform anexei nr.4.

Art.66. Concediile fără plată se pot acorda de conducerea unităţii în conformitate cu prevederile legale, la solicitarea salariatului, conform anexei nr.4.

CAPITOLUL VI – PROTECŢIA SOCIALĂ

Art.67. Salariaţii care se pensionează pentru limită de vârstă, cu ultimul loc de muncă înainte de pensionare la SC C.T.P. SA Arad, primesc o indemnizaţie prevăzută în anexa nr. 5.

Art.68. În afara ajutoarelor prevăzute de lege la care au dreptul, salariaţii vor beneficia şi de următoarele ajutoare pentru: naşterea copilului, deces salariat şi membru de familie, cadouri pentru copii la serbarea Crăciunului, conform anexei nr.5.

Art.69. Se vor asigura integral tichetele de masă, în condițiile legii, la valoarea maximă stabilită de lege, câte un tichet pe zi lucrătoare pentru angajaţii la funcţia de bază.

Tichetele de masă se acordă proporţional cu timpul efectiv lucrat, dar nu mai mult decât zilele lucrătoare ale lunii. Persoanele care lucrează în cadrul societăţii cu contract individual de muncă pe timp parţial de ½ normă vor primi tichete de masă integral pentru fiecare zi lucrată.

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

Nu se acordă tichete de masă în următoarele situaţii:

- pentru perioadele în care contractul individual de muncă este suspendat;
- pentru zilele plătite conform C.C.M. - deces, naştere, căsătorie;
- pentru zilele plătite în cazul donării de sânge;
- pentru zilele de concediu de odihnă;
- pentru concediile de studii/formare profesională;
- pentru absenţe nemotivate, indiferent de numărul de zile, nu se acordă tichetele de masă pentru luna respectivă;
- pentru zilele cu diminuări ale orelor lucrate;

Art.70. Contravaloarea transportului, de la domiciliu la locul de muncă şi retur, va fi suportată de către unitate, în proporţie de 100% din contravaloarea abonamentului, pentru salariaţii care au domiciliul la o distanţă cuprinsă între 8 şi 60 km de la locul de muncă și de 100% din contravaloarea abonamentului pentru salariaţii cu grad de handicap, în aceleaşi condiţii de distanţă de mai înainte. Nu se decontează transportul pentru clasa I. Distanţele vor fi determinate pe baza traseelor de transport obişnuit.(C.F.R., auto interurban). Contravaloarea cheltuielilor de transport se include în cheltuielile pentru acţiuni social-culturale etc suportate de societate, în limita de 5% din fondul de salarii anual al societăţii.

Art.71. La solicitarea membrilor sindicatului reprezentativ la nivel de unitate de a se deplasa la unele manifestări cultural – sportive, în staţiuni de agrement la sfârşitul săptămânii, sau pentru a participa la acţiuni în interesul sindicatului reprezentativ la nivel de unitate, în limita disponibilităţilor, conducerea unităţii poate aproba deplasarea cu autobuze utilizate de societate, cu suportarea de către unitate a 100% din contravaloarea transportului în condiţiile unor deplasări de o zi, de două ori pe an, maxim două autobuze/deplasare, maxim 650 km dus-întors/vehicul. Contravaloarea acestor cheltuieli de transport se include în cheltuielile pentru acţiuni social-culturale etc suportate de societate, în limita de 5% din fondul de salarii anual al societăţii.

Art.72. Salariaţii unităţii trimişi în delegaţie în ţară sau străinătate vor beneficia de următoarele drepturi:
a) decontarea cheltuielilor de transport, de asigurare şi a costului cazării, potrivit documentelor prezentate;
b) diurnă de deplasare. Cuantumul diurnei cuvenite pentru salariaţii societăţii care se deplasează în interesul serviciului va fi supus aprobării Consiliului de Administraţie;

Art.73. Activitatea sportivă din cadrul unităţii primeşte din partea conducerii acesteia, precum şi din partea sindicatului, sprijin tehnic şi material, în măsura posibilităţilor, astfel încât să nu afecteze negativ asupra activităţii unităţii. Acţiunile sportive vor fi tratate în mod unitar de către conducerea unităţii şi a sindicatului , pentru obţinerea 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.74. (1) Vehiculele unităţii vor fi asigurate pentru cazurile de accidente de circulaţie prin grija acesteia. Costurile de asigurare se suportă anual de către unitate.

(2) Asigurarea conducătorilor de vehicule (ca persoane fizice) se face prin grija unităţii, la fel şi pentru personalul de întreţinere vehicule, întreţinere linii, clădiri, dispecerizare, vânzare de bilete şi salubrizare. Asigurarea conducătorilor de vehicule destinate transportului în comun este obligatorie.

(3) Implicarea într-un eveniment de circulaţie a conducătorilor de vehicule ce se soldează cu pagube materiale, se analizează în funcţie de gradul de vinovăţie, urmând ca paguba produsă să se recupereze după ce se cunosc toate elementele privind producerea evenimentului de circulaţie. S.C. Compania de Transport Public S.A. va suporta pe costuri reparaţia vehiculului dacă se constată, de către o comisie tehnică numită de conducerea

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

unităţii, că accidentul se datorează unor cauze tehnice sau de altă natură independentă de voinţa conducătorului de vehicul. Din comisia tehnică va face parte şi un reprezentant al sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.

Art.75. Salariaţii vor beneficia de consiliere de specialitate pe probleme litigioase cu terţe persoane, rezultate din activitatea desfăşurată în calitate de angajat, în măsura în care acestea nu vin în contradicţie cu interesele societăţii.

CAPITOLUL VII - FORMAREA PROFESIONALĂ

Art.76.(1) Prin termenul de "formare profesională", părţile înţeleg orice procedură prin care un salariat dobândeşte o calificare, o altă calificare, precum şi orice procedură prin care salariatul se specializează sau se perfecţionează, obţinând un certificat sau o diplomă care atestă aceste situaţii. Prin termenul de „formare profesională continuă", se înţelege procedura prin care o persoană având deja o calificare ori o profesie, dobândeşte noi competenţe cognitive şi funcţionale (deprinderi).

(2) Formarea şi perfecţionarea profesională cuprind şi teme din domeniul relaţiilor de muncă, al drepturilor de asociere şi al libertăţilor sindicale convenite între sindicatul reprezentativ la nivel de unitate şi patronat.

(3) Părţile convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării profesionale a tuturor categoriilor de salariaţi, inclusiv a liderilor sindicali scoşi din producţie, la expirarea mandatului.

Art.77. Pentru formarea profesională salariaţii au dreptul la un concediu de studii, conform Codului Muncii.

Art.78. Conducerea unităţii organizează cursuri de perfecţionare a pregătirii profesionale specifice activităţilor proprii, asigurând profesori, formatori şi instructori calificaţi, spaţii şi materiale didactice corespunzătoare. Aceste cursuri vor fi organizate prin grija unităţii care va supraveghea şi îndruma buna desfăşurare a acestora.

Art.79.(1) Salariaţii înscrişi la cursuri de perfecţionare cu acceptul lor, organizate şi subvenţionate de unitate, sunt obligaţi să nu absenteze de la cursuri, să acorde maximă atenţie pregătirii lor profesionale şi să obţină atestatul corespunzător cursului respectiv. În situaţia în care salariatul nu respectă prevederile de mai sus, va suporta integral cheltuielile de şcolarizare ce-i revin.

Dacă unitatea iniţiază sau finanţează cursuri de formare profesională, poate condiţiona participarea salariaţilor la aceste cursuri, de încheierea unui act adiţional la contractul individual de muncă, prin care salariaţii să fie obligaţi la efectuarea muncii în cadrul unităţii pentru care au fost formaţi 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 iniţiativa sa, este obligat la restituirea proporţională a cheltuielilor de formare şi perfecţionare profesională.

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

(3) Toate cursurile de formare profesională şi formare profesională continuă vor fi aduse la cunoştinţa salariaţilor de către Serviciul resurse umane, care va înştiinţa sindicatul reprezentativ la nivel de unitate, astfel încât salariaţii interesaţi să-şi poată exprima dorinţa de participare. Stabilirea persoanelor desemnate să participe la cursuri de formare profesională se va face de către angajator cu consultarea sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.

(4) Cursurile de formare profesională şi formare profesională continuă pot fi iniţiate şi de către sindicatul reprezentativ la nivel de unitate, urmând ca angajatorul în urma unei analize să decidă asupra iniţiativei.

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

(5) Dacă iniţiativa de participare la un curs de formare profesională aparţine salariatului, acesta poate beneficia de suportarea parţială sau integrală a costurilor acestuia de către angajator, dacă în prealabil a anunţat şi obţinut acceptul în scris al conducerii societăţii şi dacă noua ocupaţie poate ajuta procesul muncii.

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

Art.80. Sindicatul reprezentativ la nivel de unitate va participa, prin împuterniciţii lui cu competențe specifice, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unităţii.

Art.81. Conducerea unităţii, împreună cu sindicatul reprezentativ la nivel de unitate, va acorda sprijin tuturor salariaţilor care urmează cursuri liceale, postliceale sau universitare, în limita condiţiilor impuse de programul de lucru şi a posibilităţilor financiare şi în măsura în care pregătirea şi meseriile se regăsesc în activitatea şi 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 terţ, conducerea va analiza cererea acestuia, rămânând la aprecierea ei dacă şi în ce condiţii va suporta contravaloarea cursului. Cererea se va depune spre aprobare cu cel puţin 15 zile înainte de începerea cursului.

Art.82.(1) În vederea asigurării cu personal de bord pentru toate tipurile de vehicule, pentru a prelua orice modificare în concepţia de dezvoltare a transportului şi a reducerii eventualelor concedieri, se organizează perfecţionarea conducătorilor de vehicule de transport în comun, etapizat, în funcţie de posibilităţile unităţii.

(2) De asemenea, pentru desfășurarea activității, în măsura posibilităților se vor iniţia 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 posibilităţilor şi conform competenţelor şi pregătirii profesionale, aceștia vor fi încadraţi 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 excepţie cazurile pentru care Regulamentul intern prevede concedierea.

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

(5) Conducătorii de vehicule ce şi-au redobândit permisul de conducere după expirarea perioadei de suspendare sunt obligaţi ca în termen de 72 de ore să anunţe serviciul Resurse Umane, urmând a-şi relua activitatea în circulaţie conform necesităţilor de personal ale societăţii.

Art. 83. Salariaţii care au încheiat acte adiţionale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale, sau participă la instruire în vederea obţinerii atestatelor profesionale pe cheltuiala unităţii, vor putea fi obligaţi să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, în cazul în care părăsesc unitatea la cerere sau din motive imputabile lor, înaintea unui termen de 5 ani de la data absolvirii cursurilor, respectiv obţinerii atestatelor. Salariaţii care se pensionează vor preda atestatul la plecarea din unitate. Cei care doresc păstrarea atestatului vor restitui societăţii contravaloarea acestuia, calculată proporţional cu perioada contractuală rămasă neacoperită.

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

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

CAPITOLUL VIII - RELATIILE SINDICAT - ADMINISTRATIE

Art.84.(1) Părţile semnatare recunosc pentru fiecare dintre ele şi pentru salariaţi, libertatea de opinie cu respectarea limitelor decenței și unei exprimări respectuoase.

(2) Conducerea unităţii va adopta o atitudine neutră şi imparţială faţă de organizaţiile sindicale din unitate. Conducerile organizaţiilor sindicale nu pot fi contestate de către conducerea S.C. Compania de Transport Public S.A.

(3) Sindicatul reprezentativ la nivel de unitate va adopta o poziţie neutră şi imparţială faţă de conducerea unităţii, inclusiv faţă de şefii serviciilor funcţionale şi de producţie.

Art.85. Relaţiile unităţii cu sindicatul reprezentativ la nivel de unitate decurg din obligaţia comună de a efectua prestaţia de transport care are un pronunţat caracter economic şi social.

Art.86. Conducerea unităţii are sarcini şi atribuţii legate de punerea în aplicare a programelor curente şi de dezvoltare în perspectivă, din punct de vedere tehnic, economic şi administrativ, aceste programe neputând fi contestate de organizaţiile de sindicat.

Sindicatul reprezentativ la nivel de unitate are libertatea să sesizeze Consiliul de Administrație, asupra unor stări de lucru anormale din cadrul unităţii.

Art.87. Se stabileşte ca, trimestrial sau ori de câte ori situaţia o impune, conducerea unităţii să analizeze cu sindicatul reprezentativ la nivel de unitate modul de aplicare a contractului colectiv de muncă, prin reprezentanţii nominalizaţi ai sindicatului reprezentativ la nivel de unitate. Cu această ocazie părţile se vor informa reciproc asupra programelor curente, de perspectivă precum şi 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.88.(1) Relaţiile de bază privind munca şi inter-relaţionarea în S.C. Compania de Transport Public S.A., sunt stipulate în prezentul contract colectiv de muncă, fiecare din părţi urmărind aplicarea prevederilor acestuia în bune condiţii şi cu bună credinţă.

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

Art.89. În cazurile în care sunt necesare modificări în structura de organizare, restructurarea unităţii, apar situaţii economico-financiare deosebite sau alte probleme de natură a influenţa situaţia actuală a salariaţilor, directorul general va informa reprezentanţii sindicatului reprezentativ la nivel de unitate cu acest gen de probleme. Înștiințarea tuturor reprezentanţilor sindicali se va face cu cel puţin 48 ore înaintea întâlnirilor, comunicându-li-se problemele ce se vor discuta. Iniţiativa întâlnirii poate aparţine deopotrivă şi sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.

Art.90.(1) Adunarea Generală a Acţionarilor şi Consiliul de Administraţie au obligaţia de a invita reprezentantul legal al angajaţilor (reprezentantul sindicatului reprezentativ la nivel de unitate) să participe la şedinţele sale, în condiţiile prevăzute de lege. Participarea se va face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot.

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

(2) Convocarea reprezentantului sindical se va face cu cel puţin 72 de ore înainte de şedinţă. Reprezentantului sindicatului reprezentativ la nivel de unitate i se va comunica ordinea de zi şi va avea acces la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuţie.

(3) Reprezentantul A.G.A. sau C.A., dacă este invitat, poate participa la şedinţele sindicatului la nivel de unitate , ca observator.

Art.91. Unitatea va asigura sindicatelor accesul la documentele necesare pentru fundamentarea acţiunilor acestora, reprezentanţii sindicali având obligaţia de a păstra confidenţialitatea datelor ce le-au fost transmise, în conformitate cu prevederile Legii 467/2006.

Unitatea şi sindicatul reprezentativ la nivel de unitate îşi vor comunica reciproc şi în timp util hotărârile lor privind toate problemele importante în domeniul relaţiilor de muncă.

Art.92.(1) Liderul organizaţiei 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 activităţi sindicale, fără a diminua drepturile salariale care i s-ar fi cuvenit în condiţii normale. Plata acestora se va face la regimul salarial al celorlalţi salariaţi.

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

(3) Liderii de sindicat aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale teritoriale (uniuni, federaţii) care nu sunt scoşi din producţie, beneficiază în plus faţă de prevederile mai sus menţionate, de 10 zile lucrătoare anual cu obligaţia prezentării unui document justificativ de la organizaţia sindicală superioară de tip federativ sau confederativ.

(4) Pentru ceilalţi membri aleşi în conducerea organizaţiei sindicale, numărul beneficiarilor de reducere a timpului lunar de lucru, durata reducerii pentru fiecare în parte, precum şi modalităţile de acordare, inclusiv prin cumul, este următorul:

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

(5) Acordarea acestor zile se va face dacă au fost solicitate cu cel puţin o săptămână înainte pentru a nu perturba programul de lucru al secţiilor şi doar cu indicarea activităţilor sindicale programate a se desfăşura, fiind interzisă folosirea acestor zile în interes personal.

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

Art.93.(1) În limita posibilităţilor, S.C. Compania de Transport Public S.A. va asigura gratuit pentru activitatea sindicală spaţiul şi mobilierul necesar, sindicatul reprezentativ la nivel de unitate va avea acces la: imprimante, fotocopiatoare, telefoane, staţii de emisie recepţie, mijloace de transport.

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

(2) Baza materială cu destinaţie cultural-sportivă proprietatea unităţii ori proprietatea sindicatului reprezentativ la nivel de unitate, va putea fi folosită fără plată pentru acţiuni organizate de sindicatului reprezentativ la nivel de unitate şi patronat, în condiţiile prevăzute de contractul colectiv de muncă.

Art.94. Pentru problemele care nu sunt în competenţa de rezolvare a conducerii S.C. Compania de Transport Public S.A. şi nici a conducerii sindicatului reprezentativ la nivel de unitate şi pentru care sunt necesare demersuri la diverse organe cu putere de decizie, părţile se obligă să acţioneze unitar, în limitele prevăzute de lege, pentru rezolvarea favorabilă a problemelor respective.

În mod similar vor fi tratate problemele ce implică intervenţii argumentate în domeniul social ce se refera la sănătate, ocrotiri sociale, învăţământ, etc., în relaţiile cu ministerele de resort, în cadrul legislaţiei existente.

Art.95. Schimbările în programele operative şi de perspectivă ale societăţii, care provin de la autorităţile locale, din prevederi noi ale legislaţiei, din situaţii economice precare sau alte situaţii similare şi care pot avea repercusiuni majore asupra activităţii societăţii/salariaţilor, vor fi analizate cu reprezentanţii sindicatului reprezentativ la nivel de unitate, în vederea stabilirii unor măsuri comune care să conducă la soluţii optime.

Art.96. Pentru cazurile excepţionale, în care apar calamităţi naturale (cutremure, inundaţii de mari proporţii, înzăpeziri) sau situaţii cu totul neprevăzute în asigurarea principalelor elemente de bază materială, combustibil şi energie electrică, conducerea unităţii şi a sindicatului reprezentativ la nivel de unitate vor colabora în adoptarea celor mai judicioase măsuri pentru traversarea, cu cele mai puţine pierderi şi cu afectarea minimă a societăţii/salariaţilor şi respectând măsurile legale ce se impun în aceste situaţii.

În aceste situaţii sindicatul reprezentativ la nivel de unitate are un rol de partener activ în aplicarea măsurilor stabilite.

Art.97. Unitatea şi sindicatului reprezentativ la nivel de unitate vor putea întreprinde în comun acţiuni şi programe de activităţi social - culturale, astfel încât salariaţii şi familiile lor să participe la manifestările cultural educative, precum şi la formele de instruire în domeniul artistic.

Art.98. În domeniul sportiv, conducerea unităţii şi sindicatul reprezentativ la nivel de unitate vor sprijini această activitate.

Salariaţii unităţii care participă la competiţii interne şi internaţionale, la categorii sportive de performanţă sau de nivel naţional, beneficiază de plata salariului integral al funcţiilor şi posturilor pe care îşi desfăşoară activitatea, pe timpul deplasărilor în ţară şi în străinătate, în care echipele, formaţiile sau persoanele individual luate, susţin concursuri sportive.

Art.99. Adunarea generală a acţionarilor şi Consiliul de administraţie se obligă să nu inteprindă acţiuni de intimidare sau represalii împotriva membrilor din conducerea sindicatului reprezentativ la nivel de unitate 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 legislaţia aflată în vigoare.

Art.100.(1) Pentru rezolvarea conflictelor individuale de muncă dintre salariaţi şi societate, părţile convin ca, în primul rând să acţioneze pentru concilierea lor în cadrul unităţii.

(2) În acest scop, la nivelul unităţii, se va constitui o comisie de conciliere, formată din reprezentanţi ai sindicatului reprezentativ la nivel de unitate şi reprezentanți ai conducerii unităţii, ce va funcţiona pe baza unui regulament propriu.

(3) Procedura de soluţionare a divergenţelor de către comisia paritară nu exclude sesizarea instanţelor de judecată competente.

(4) Adoptarea unei hotărâri de către comisia paritară în condiţiile prevăzute în Regulamentul de organizare şi funcţionare al acesteia, determină sesizorul să-şi retragă cererea de soluţionare pe cale judecătorească.

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

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

(6) Orice conflict de muncă apărut se va soluţiona conform Legii 367/2022 (legea dialogului social).

(7) În situaţia declanşării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, sindicatul reprezentativ la nivel de unitate şi conducerea unităţii au obligaţia să protejeze patrimoniul unităţii şi să asigure funcţionarea neîntreruptă a vehiculelor, utilajelor şi instalaţiilor tehnologice a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viata sau sănătatea oamenilor.

(8) Conducerea unităţii nu va angaja salariaţi permanenţi, temporar sau cu program parţial pe perioada declanşării sau desfăşurării conflictelor de muncă, pe locurile de muncă ale salariaţilor aflaţi în conflict.

(9) Pentru soluţionarea unor probleme care privesc activitatea sindicatului reprezentativ la nivel de unitate constituit în cadrul societății, ori pentru cazul unor conflicte de muncă, reprezentanţii Federaţiei, la solicitarea sindicatului reprezentativ la nivel de unitate constituit în cadrul societății vor avea acces la toate locurile de muncă unde se ridică probleme deosebite, fără a se stânjeni bunul mers al activităţii.

Art.101. Orice document încheiat atât cu privire la negocierea contractului colectiv de muncă, cât şi la concilierile şi hotărârile prin care s-au soluţionat conflictele de muncă, face parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă, iar soluţionările sunt obligatorii pentru ambele părţi de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă Arad, acesta fiind unicul depozitar al contractului colectiv de muncă.

Art.102. 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 cotizaţiei sindicale în procentul indicat de către organizația sindicală din care angajatul face parte, procent din veniturile salariale ale salariatului şi va asigura transferarea acesteia în contul aparţinând organizaţiei sindicale.

Art.103. Sindicatul reprezentativ la nivel de unitate /reprezentanţii persoanelor fără apartenenţă sindicală, după caz, recunosc dreptul conducerii societăţii de a stabili, în condiţiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaţilor care se fac vinovaţi de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii unităţii. De asemenea recunoaşte dreptul conducerii administrative a unităţii de a stabili normele de disciplină a muncii, de disciplină tehnologică, programe curente şi de dezvoltare în perspectivă din punct de vedere tehnic, economic şi administrativ, cu consultarea sindicatului reprezentativ la nivel de unitate / reprezentanţilor persoanelor fără apartenenţă sindicală.

Părţile 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 şi a drepturilor şi intereselor salariaţilor şi membrilor de sindicat.

Art.104. Unitatea se obligă să garanteze locul de muncă, corespunzător pregătirii profesionale, pentru liderii de sindicat în perioada mandatului şi după expirarea acestuia, pe o perioadă de 2 ani.

Art.105. (1) Este interzis unităţii să desfacă din proprie iniţiativă contractul individual de muncă al salariaţilor pentru orice motive care privesc activitatea sindicală, cu excepţia cazurilor când au fost încălcate prevederile Regulamentului de organizare şi funcţionare, 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 consimţământul acestuia.

(3) Reprezentanţii sindicatului reprezentativ la nivel de unitate convocaţi sau delegaţi la diferite acţiuni sindicale la nivel superior, pentru una sau mai multe zile, care presupune lipsa lor de la locul de muncă, vor beneficia de facilităţi prin suportarea de către unitate a cheltuielilor necesare (cazare, diurnă, transport) participării la cursuri, seminarii, conferinţe şi congrese naţionale organizate de sindicatului reprezentativ la nivel de unitate sau

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

alte organisme nonguvernamentale. Numărul de participanţi, condiţiile de participare şi costurile respective vor fi stabilite de comun acord. În toate cazurile, cei convocaţi au obligaţia să anunţe conducerea unităţii şi 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 şi a sporului de vechime.

(5) Toate înştiinţările pe adresa sindicatului reprezentativ la nivel de unitate se vor face cu confirmarea de primire din partea liderilor, a viceliderilor sau a secretarilor.

CAPITOLUL IX - DISPOZIŢII FINALE

Art.106. Prezentul contract colectiv de muncă se completează cu prevederile legislaţiei aplicabile (Legii nr.53/2003 republicată şi actualizată, a Legii 367/2022 (legea dialogului social), etc.) şi produce efecte începând cu data înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă Arad.

Art.107. Prezentul Contract colectiv de muncă se publică în termen de 5(cinci) zile de la intrarea în vigoare pe site-ul societății, https://ctparad.ro, astfel încât toţi salariaţii să ia cunoştinţă de conţinutul lui.

Art.108.(1) În situaţia reorganizării S.C. Compania de Transport Public S.A. Arad, urmată de externalizarea, concesionarea sau privatizarea unor activităţi, drepturile şi obligaţiile prevăzute de prezentul Contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operaţiuni juridice.

(2) Executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului Contract colectiv de muncă, se va face în conformitate cu prevederile Legii 367/2022 (legea dialogului social).

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

Art.109. Negocierea contractului colectiv de muncă a fost făcută de către o echipă formată din reprezentanţii mandataţi ai salariaţilor afiliaţi organizaţiei sindicale reprezentative la nivel de unitate ”Sindicatul Liber” din cadrul S.C. Compania de Transport Public S.A. şi reprezentantul societăţii, după cum urmează:

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

2. din partea salariaţilor : Organizaţia sindicală reprezentativă la nivel de unitate ”Sindicatul Liber”: Ionescu Gheorghe – lider, Vlăzan Vasile - vicelider, Giangă Gheorghe, Kakulya Iozsef, Precup Cristian, Lupașcu Romulus Lucian - membri

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

anexa nr. 1

REGULAMENTUL DE ORGANIZARE ŞI FUNCŢIONARE A COMISIEI PARITARE

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

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

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

Art.2.Comisia se va întruni la cererea oricăreia dintre părţi în termen de maxim 5 zile lucrătoare de la formularea cererii şi va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezenţa părţilor semnatare.

Art.3. Comisia va fi prezidată, prin rotaţie, de câte un reprezentant al fiecărei părţi, ales în şedinţa respectivă.

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

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

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

anexa nr. 2

GRILA DE SALARII

	Structura de personal	salariu negociat conform CCMU 01.11.2026
	PERSONAL MUNCITOR	
A	**MUNCITORI NECALIFICAŢI**	
	Muncitori necalificaţi (femei de serviciu, spălător vehicule, salubrizori , etc.), muncitori necalificaţi în depou şi muncitori necalificaţi la formaţia linie cale	4.375
B	**MUNCITORI CALIFICAŢI**	
	Muncitori calificaţi (electricieni, lăcătuși mecanici, sudori, strungari, mecanici auto, etc.)	4.625
C	**VATMANI**	
D	**ȘOFERI**	
	Șoferi de autobuz, autoturisme, autocamioane, automacara, etc	4.625
E	**ȘEFI FORMAŢII**	5.650
F	**ȘEFI COMPARTIMENT**	5.100
G	**PERSONAL OPERATIV**	4.625
H	**PERSONAL TESA**	4.800
I	**PERSONAL DE CONDUCERE**	
	Șefi serviciu	9.040
	Directori executivi	10.440

Notă: Majorările salariale ale angajaților cu timp parțial se fac proporțional cu norma de muncă.

În scopul încadrării salariaților societății în limitele procentuale stabilite de art.XXXVII(6) din Legea 296/2023, se stabilesc următoarele limite procentuale ale veniturilor brute (salariu de bază, ore suplimentare, sporuri) pentru următoarele categorii de salariați:

- director tehnic, operațional – 75% - 80% din remunerația directorului general al societății;
- șef serviciu – 65% – 70% din remunerația directorului general al societății;
- pentru restul categoriilor de personal venitul brut lunar realizat prin cumulare cu alte drepturi salariale nu poate depăși 80% din remunerația directorului general al societății

”Nivelul salariilor va face obiectul unei analize/negocieri anuale între conducere și reprezentanții sindicali, corelat cu prevederile legale aplicabile anului respectiv. În cazul în care apar modificări legale se va proceda la negocierea acestora.”

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

anexa nr. 3

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.

Salariaţii care în cursul unei luni fac absenţe 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 funcţie de vechimea totală, în următoarele tranşe:

- 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 %

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) 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.

Salariaţii care efectuează muncă de noapte cel puţin 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 puţin 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-31martie) şi între orele 22.00 – 06.00 în restul perioadei.

Art.4. Pentru munca în zilele de sâmbătă şi duminică se va acorda un spor la salariul de bază de 30% 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 funcţii suplimentare se acordă persoanelor care în afara sarcinilor ce revin posturilor în care au fost încadrate, îndeplinesc, în plus şi alte sarcini care ar reveni unui alt post, astfel:

• personal care nu are atribuţii privind vânzarea de bilete şi / sau abonamente (şoferi de autobuz, impiegaţi, etc.)	3% din valoarea vânzării pentru bilete
• pentru şoferii de autobuz care colectează pe bază de tabel, bani de la călători şi le restituie abonamente, în funcţie de suma colectată	între 10 şi 30% la salariul de încadrare al unei vânzătoare de bilete
• muncitorii de pe maşina de intervenţie de la tramvaie şi de la linie cale pentru înlocuirea funcţiei de şofer	25 % la salariul de încadrare
• alte persoane care îndeplinesc activităţi suplimentare în afara funcţiei de bază şi a sarcinilor de serviciu	maxim 30% din salariul propriu de încadrare

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

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

- pentru circulaţie normală 12 %
- pentru ciclogramă 24 %

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

Art. 9. Pentru şoferii de autobuz care vin la sediul unităţii de la capăt de linie şi pentru şoferii din judeţ 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 proporţional 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 proporţional cu timpul efectiv lucrat în condiţiile pentru care au fost stabilite şi dacă nu au fost incluse în salariul negociat.

Art.11. Începând cu 01.01.2023, vatmanii care lucrează pe vagoane tip Imperio și șoferii de autobuz care lucrează pe autobuze electrice, 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;

Art.13. Pompierii voluntari din cadrul societății vor beneficia de un spor 5% pe lună, aplicat la salariul de încadrare;

Art.14. Impiegații de mișcare care nu sunt titulari la dispeceratele centrale (tramvaie și autobuze) vor beneficia de un spor de 10%, aplicat la salariul de încadrare, pentru orele lucrate la dispeceratele antemenționate;

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

anexa nr. 4

CONCEDIUL DE ODIHNĂ, ZILE LIBERE PLĂTITE , CONCEDII FĂRĂ SALARIU ŞI PRIME

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

* până la 5 ani vechime totală în muncă = 23 zile
* între 5 şi 10 ani vechime totală în muncă = 24 zile
* între 10 şi15 ani vechime totală în muncă = 26 zile
* între 15 şi 20 ani vechime totală în muncă = 28 zile
* peste 20 ani vechime totală în muncă = 30 zile

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 fracţionat dacă interesele serviciului o cer sau la solicitarea salariatului. Una din tranşe trebuie să fie de cel puţin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt. Pentru personalul de bord fracţionarea concediului de odihnă se poate face în maxim două tranşe.

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

- căsătoria salariatului ……...…….…….. 5 zile lucrătoare
- căsătoria unui copil ……...……...…….. 2 zile lucrătoare
- naşterea unui copil ……..…… 10 zile lucrătoare
- naşterea unui copil, dacă tata a urmat cursul de puericultură ..…..…….15 zile lucrătoare
- decesul soţului, copilului, părinţilor, socrilor …….…....3 zile lucrătoare
- decesul fraţilor, bunicilor ……..……..…...2 zile lucrătoare
- mutarea într-o altă locuinţă din aceeaşi 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 aceleiaşi unităţi cu mutarea domiciliului în altă localitate ……..…..……..……. 5 zile lucrătoare

Aceste zile se acordă la producerea evenimentului. Dacă salariatul se află într-o situație de suspendare a contractului individual de muncă (concediu de medical, concediu fără plată, etc) sau concediu de odihnă, zilele libere se acordă doar până la limita ca diferență față de cele acordate de CCM, fără a fi afectat ajutorul financiar cuvenit pentru această ocazie.

- îngrijirea sănătăţii copilului…… 1 zi lucrătoare

Ziua se va acorda la solicitarea unuia dintre părinţii sau reprezentanţii legali ai copilului, conform Legii nr.91 din 01 iulie 2014, art.1,2 şi 3, se acordă zile libere plătite solicitate cu cel puţin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic, solicitare însoţită de o declaraţie pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă şi 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 mulţi copii se acordă două zile lucrătoare pe an

Sunt consideraţi copii minori aflaţi în îngrijirea şi întreţinerea părinţilor sau ai reprezentanţilor legali cei cu vârste cuprinse între 0-18 ani.

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

- participarea la procesul de votare, ca membru în biroul electoral ..... 1 zi lucrătoare
  (în ziua următoare datei votării)
- acordarea de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau persoane care locuiește în aceeași gospodărie și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medical grave .. 5 zile lucrătoare
- prezentarea ca martor în instanță ..... 1 zi lucrătoare
  (în ziua prezentării la instanță)
- în alte situații prevăzute expres de lege în condițiile legii

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

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

In sectoarele de activitate cu lipsă de personal primele 30 zile se acorda necondiţionat urmând ca diferenta de până la 90 de zile să se acorde în funcţie de posibilităţi. Recomandabil este ca solicitarea să se facă din timp.

- pentru susţinerea sesiunilor de examen în învăţământul superior……..……..... maxim 60 zile calendaristice pe an
- pentru completarea studiilor liceale şi de meserii…..…….. maxim 30 zile calendaristice pe an
- pentru susţinerea, o singură dată a examenului de diplomă în învăţământul superior şi de maiştri …….…….. 30 zile calendaristice
- după concediul pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 sau 3 ani se mai pot acorda …… …….……90 zile calendaristice
- pentru rezolvarea unei situații personale a salariatului, cu acordul conducerii societății, se poate acorda concediu fără plată pe timp nelimitat

Art.6. Învoirile acordate salariaților, în număr de maximum 8 ore/lună/salariat, vor fi aprobate doar de șeful ierarhic direct. De asemenea șeful ierarhic direct va lua măsuri de recuperare a acestora în zilele următoare acordării lor, astfel încât numărul de ore lucrătoare al lunii să nu fie afectat.

Art.7. Societatea va acorda prime cu ocazia sărbătorilor de Crăciun și Paști, precum și pentru ziua Transportatorului și 8 Martie(pentru femei), în limita prevederilor bugetare și posibilităților financiare ale unității, valoarea acestora urmând a se negocia anual.

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

AJUTOARE, FACILITĂȚI

Art.1. Salariaţii care se pensionează pentru incapacitate de muncă sau la limită de vârstă și au acumulat o vechime în cadrul societăţii de minim 5 ani anterior pensionării, vor beneficia de o primă de pensionare în cuantum de un salariu de încadrare pe economie calculat la data îndeplinirii condiţiilor de pensionare.

Prima se va acorda la încetarea definitivă a contractului individual de muncă, eşalonat, în termen de 5 ani, în tranşe anuale egale.

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, diferenţa de 2 salarii se va plăti după stabilirea în condiţiile legii a cauzelor decesului;
- decontarea cheltuielilor privind înmormântarea salariatului constând în sicriu, însemn religios funerar, transport – in valoare de pană la limita a 2.000 lei;
- două salarii medii de încadrare pe unitate pentru luna precedentă plătite de unitate la decesul soţului/soţiei/copilului ;
- un salariu mediu de încadrare pe unitate pentru luna precedentă la decesul părintelui ;

Dacă în unitate lucrează doi sau mai mulţi membri ai aceleiaşi familii, ajutorul de deces se acordă o singură dată, în funcţie 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 naşterea 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 reprezentanţii sindicatului majoritar, în limita prevederilor Codului Fiscal și ale bugetului de venituri şi cheltuieli pentru anul în curs.

Art.5. Ajutoarele de la art. 2 şi 3 se vor acorda într-o perioadă de maxim 30 de zile calendaristice de la producerea evenimentului, cu condiţia ca salariatul să aibă minim 6 luni lucrate în societate, cu excepţia 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 salariaţilor, în vârstă de până la 18 ani. Dacă în unitate lucrează ambii părinţi de cadoul/banii/tichetele cadou va beneficia un singur părinte.

Art.7. În măsura posibilităților, societatea va facilita acordarea de servicii medicale în condiții cât mai avantajoase fiecărui angajat.

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian

Anexa nr. 6

PLAN DE FORMARE PROFESIONALĂ

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

- cursuri de formare profesională ale angajaţilor, în profesii/meserii conform cu necesităţile societăţii;
- reprezentanţi ai diferitelor servicii şi birouri vor participa la cursuri de formare profesională pe specificul activităţii fiecăruia, iniţiate de societăţi care au acest obiect de activitate;
- cursuri de formare profesională iniţiate de angajaţi, care ar putea fi în folosul angajatorului;
- cursuri de perfecţionare organizate de către angajator pentru diferite categorii profesionale;
- instruiri periodice privind modificările legislative în domeniul legislaţiei protecţiei muncii, circulaţiei rutiere şi altele specifice personalului de bord;

Acest document este proprietatea societății C.T.P. S.A Arad. Utilizarea lui fără acordul scris al proprietarului nu este permisă.

conducere SC CTP SA Arad	Sindicatul Liber SC CTP SA Arad – reprezentativ la nivel de unitate	
Godja Claudiu Petru	Ionescu Gheorghe	Giangă Gheorghe
	Vlăzan Vasile	Precup Cristian
	Kakulya Iozsef	Lupașcu Romulus Lucian