

*ANEXA NR. 1 LA H.C.L SULINA
NR. 173/28.11.2013*

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA AL S.C. ASPL SULINA S.R.L.

Având în vedere:

-Procesele-verbale încheiate în urma desfășurării lucrărilor ședințelor de negociere a Contractului Colectiv de Muncă la nivelul S. C. ASPL Sulina S.R.L.;
-In temeiul dispozițiilor art. 41 alin. (5) din Constituția României, ale art. 229-230 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, ale art. 127-152 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social și cele ale actelor normative conexe din domeniul legislației muncii,

s-a încheiat prezentul Contract Colectiv de munca intre urmatoarele parti contractante:

1. S.C. ASPL Sulina S.R.L., cu sediul in Sulina, jud. Tulcea, str. a I-a C-dor E. Botez, nr. 142, reprezentata prin Consiliul de Administratie alcătuit din dl. Ispas Aurel – presedinte, dl. Gheorghe Silviu – membru, d-na Susciuc Alina – membru, si Director Nagy Luminita, in calitate de angajator si
2. Sindicatul "Administratia Serviciilor Publice Locale" Sulina, in calitate de reprezentant al angajatilor.

Partile contractante recunosc si accepta pe deplin ca sunt egale si libere in negocierea Contractului Colectiv de munca la nivelul S.C. ASPL Sulina S.R.L. si se obliga sa respecte in totalitate clauzele acestuia, asa cum au convenit, dupa cum urmeaza:

CAPITOLUL 1 Dispozitii generale

Art. 1

Angajatorul recunoaste libera exercitare a dreptului sindical, conform conventiilor internationale pe care Romania le-a ratificat, Constitutiei Romaniei si legislatiei nationale, precum si libertatea de opinie a fiecarui salariat.

Art. 2

In sensul prezentului contract colectiv de munca, partile intreag:

- prin termenul *angajator* – cel care angajeaza, respectiv persoana juridica sau fizica, autorizata potrivit legii, care administreaza/utilizeaza capital, indiferent de natura acestuia, si care foloseste forta de munca salariaata;
- prin termenul *salariat* – orice persoana fizica ce se obliga, in temeiul unui contract individual de munca, sa presteze munca pentru si sub autoritatea unui angajator, in schimbul unei remuneratii;
- prin termenul *salariat cu functii de conducere* – administratorul, salariat al unitatii, directorii generali si directorii adjuncti, sefii compartimentelor de munca – divizii, departamente, sectii, ateliere, servicii, birouri – precum si asimilatii lor, stabiliti potrivit legii ori, dupa caz, prin regulamentul intern;



- prin termenul **sindicate** – organizatiile sindicale care sunt persoane juridice independente, fara scop patrimonial, constituite in scopul apararii drepturilor prevazute in legislatia nationala, in pactele, tratatele si conventiile internationale la care Romania este parte, precum si in contractele colective de munca, si promovarii intereselor profesionale, economice, sociale, culturale si sportive ale membrilor lor;
- prin termenul **reprezentantii salariatilor** – persoanele alese si mandatate special in scopul promovarii si apararii intereselor salariatilor si care nu pot sa desfasoare activitati ce sunt recunoscute exclusiv organizatiilor sindicale;
- prin termenul **unitate** – regile autonome, companiile nationale, societatatile comerciale, alte organizatii cu scop lucrativ, structuri ale institutiilor publice care desfasoara activitatea de gospodarire comunala, locativa, transporturi locale si orice persoana juridica ce angajeaza salariatii.

Art. 3

Prevederile prezentului Contract Colectiv de Munca se aplica pentru toti salariatii angajati ai S.C. ASPL Sulina S.R.L.

Art. 4

- (1) Prezentul Contract Colectiv de Munca se incheie pe o perioada de 1 an, cu posibilitatea prelungirii prin act aditional.
- (2) Daca nici una din parti nu denunta Contractul Colectiv de munca, cu cel putin 30 de zile inainte de expirarea perioadei pentru care a fost incheiat, valabilitatea acestuia se prelungeste pana la incheierea si inregistrarea unui nou contract colectiv de munca, dar nu mai mult de 12 luni.
- (3) Negocierile pentru noul contract colectiv de munca vor incepe cu cel putin 30 de zile inainte de expirarea termenului de valabilitate a prezentului contract.

Art. 5

- (1) Orice cerere de modificare a prezentului Contract colectiv de munca va face obiectul unei negocieri.
- (2) Cererea de modificare se comunica in scris celelalte parti cu cel putin 30 de zile inainte de data propusa pentru inceperea negocierilor.
- (3) Negocierile cu privire la modificare nu vor putea incepe mai tarziu de 15 zile lucratoare de la data comunicarii si nici mai devreme de 48 de ore de la data acestei comunicari.
- (4) Partile convin ca, in perioada negocierilor, atata in cazul in care se fac modificari, cat si in cazul denuntarii contractului colectiv de munca, sa nu declanseze greve, iar la nivel de unitate sa nu se efectueze concedieri din motive neimputabile salariatilor.

Art. 6

Angajatorii, la cererea organizatiilor sindicale, vor pune la dispozitia acestora, cu cel putin 5 zile inainte, informatiile si documentele necesare pentru a putea fi folosite la negocierea contractului colectiv de munca la nivel de unitate.

Art. 7

- (1) Incetarea sau suspendarea contractului colectiv de munca are loc potrivit legii.

(2) Cu cel putin 30 de zile inainte de expirarea termenului pentru care a fost incheiat, partile vor conveni asupra prelungirii valabilitatii contactului colectiv de munca sau a negocierii clauzelor acestuia.

Art. 8

(1) Interpretarea clauzelor prezentului Contract Colectiv de Munca se face prin consens.
(2) Daca nu se realizeaza consensul, clauzele se interpreteaza conform dispozitiilor legale in vigoare.

Art. 9

Angajatorii vor asigura afisarea in unitati, la locurile de munca stabilite de comun acord cu organizatiile sindicale, a prezentului Contract Colectiv de Munca, astfel incat salariatii sa ia cunostinta despre continutul acestuia.

Art. 10

(1) Imputernicitii organelor de conducere ale organizatiilor patronale, precum si cei ai federatiilor sindicale semnatare vor verifica, la sesizarea uneia dintre parti, modul in care sunt respectate prevederile prezentului contract.
(2) Conducatorii institutiilor in cauza vor asigura accesul in unitate al imputernicitilor organelor de conducere ale organizatiei patronale si ai federatiilor sindicale pe durata verificarii.

Art. 11

(1) Daca prin reglementari sau acorduri anterioare au fost prevazute drepturi mai mari pentru salariatii, se vor aplica aceste reglementari sau acorduri, in afara cazului in care, prin lege se dispune in mod expres altfel.
(2) In situatiile in care, in privinta drepturilor ce decurg din prezentul Contract colectiv de munca intervin reglementari legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din prezentul contract.
(3) Partile convin sa se consulte in toate cazurile in care se initiaza acte normative ce privesc relatiile de munca.

CAPITOLUL 2

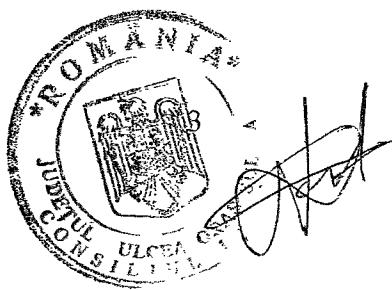
Incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractului individual de munca

Art. 12

In vederea perfectarii raporturilor de munca si a stabilirii concrete a drepturilor si obligatiilor salariatilor si angajatorilor, angajarea in munca se face prin incheierea contractului individual de munca, cu respectarea principiului egalitatii de tratament si interzicerea discriminarilor directe sau indirekte fata de salariat.

Art. 13

(1) Incheierea contractului de munca se face pe baza conditiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale ceteanului si numai pe criteriul aptitudinilor si competentei profesionale.



(2) Angajatorul se obliga sa aduca la cunostinta salariatilor posturile disponibile si conditiile de ocupare a lor. De asemenea, anterior angajarii, angajatorul va informa persoanele care solicita angajarea asupra clauzelor generale cuprinse in contractul individual de munca.

(3) Pana la ocuparea posturilor vacante, angajatorul poate delega un alt salariat al unitatii care sa indeplineasca atributiile functiei vacante. Delegarea se face in scris, cu acordul salariatului delegat si cu plata drepturilor de personal, potrivit legii.

Art. 14

(1) Incheierea contractului individual de munca se face pe perioada determinata sau nedeterminata.

(2) Contractul individual de munca va cuprinde obligatoriu clauzele generale prevazute la art. 17 din Codul Muncii, precum si alte clauze, dupa caz, conform contractului cadru.

(3) Contractele individuale de munca se incheie in scris, cate un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajeaza.

Art.15

(1) Contractul individual de munca se poate modifica in ceea ce priveste felul muncii, locul muncii si drepturile salariale prin acordul partilor, in cazurile prevazute de lege.

(2) Refuzul justificat al salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii si drepturile salariale nu da dreptul celui care angajeaza la concedierea salariatului pentru acest motiv.

(3) Delegarea si detasarea salariatilor se fac in conditiile prevazute de lege si ale prezentului Contract colectiv de munca, cu acordul salariatului si cu precizarea in scris a cel putin urmatoarelor clauze:

- a) durata detasarii;
- b) conditiile oferite;
- c) obligatiile salariatului;
- d) obligatiile angajatorului.

(4) Clauzele mentionate vor fi cuprinse intr-un act aditional la contractul individual de munca.

(5) Locul muncii poate fi modificat unilateral de catre angajator prin delegarea sau detașarea salariatului intr-un alt loc de muncă decat cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(6) Refuzul justificat al salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii si drepturile salariale nu da dreptul celui care angajeaza de a proceda la concedierea salariatului pentru acest motiv.

Art. 16

Contractul individual de munca se poate suspenda, in ceea ce priveste efectele sale, prin acordul partilor sau in cazurile prevazute de lege in mod expres.

Art. 17

(1) Incetarea contractului individual de munca poate avea loc, in conditiile prevazute de lege, prin unul dintre urmatoarele moduri:

- a) de drept;

- b) ca urmare a accordului partilor, la data convenita de acestea;
- c) ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, in cazurile si conditiile limitativ prevazute de lege.

(2) In cazurile in care, la incetarea contractului individual de munca, unitatea este obligata potrivit legii sa acorde un preaviz, durata acestuia va fi in conformitate cu prevederile Codului Muncii.

(3) In perioada preavizului, salariatii au dreptul sa absenteze 4 ore pe zi de la programul unitatii pentru a-si cauta un loc de munca, fara ca aceasta sa afecteze salariul si celelalte drepturi. Orele absentate se pot acorda prin cumul, in conditiile stabilite de angajator.

Art. 18

(1) Contractul individual de munca nu poate fi desfacut din initiativa celui care angajeaza, in cazurile prevazute de lege sau in urmatoarele situatii:

- a) in timpul unei convocari militare, precum si cu 5 zile lucratoare inainte sau dupa perioada de convocare;
- b) doua saptamani dupa expirarea condeiului medical legat de un accident de munca sau de imbolnaviri profesionale, fara a depasi limitele prevazute de lege pentru pensionarea cauzata de incapacitatea de munca;
- c) in timpul unei deplasari in interesul serviciului sau pe linie sindicala.

(2) Este interzisa concedierea salariatilor:

- a) pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala;
- b) pentru exercitarea in conditiile legii a dreptului la greva si a drepturilor sindicale.

Art. 19

(1) La incetarea contractului individual de munca din motive ce nu tin de persoana salariatului, angajatorii vor acorda acestuia o compensatie egala cu 4 (patru) salarii medii brute pe societate.

(2) Prevederile alin. (1) sunt aplicabile cand incetarea contractului individual de munca a intervenit din urmatoarele motive:

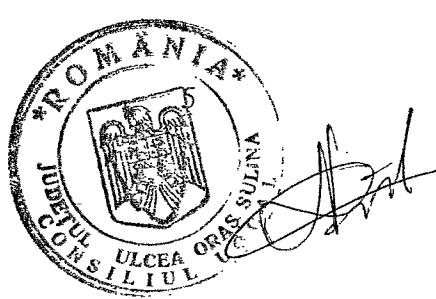
- a) unitatea isi reduce personalul prin desfiintarea unor posturi de natura celui ocupat de cel in cauza, ca urmare a reorganizarii;
- b) unitatea isi inceteaza activitatea;
- c) unitatea se muta in alta localitate si are posibilitatea sa-si asigure pe plan local personalul necesar;
- d) unitatea se muta in alta localitate, iar persoana incadrata nu accepta sa o urmeze.

CAPITOLUL 3

Conditii de munca, securitate si sanatate in munca, P.S.I.

Art. 20

(1) Partile se obliga sa depuna eforturile necesare pentru institutionalizarea unui sistem organizat, avand drept scop ameliorarea continua a conditiilor de munca.



(2) Pentru indeplinirea obiectivului prevazut la alin. (1), partile vor initia proceduri de consultare, referitoare la orice masuri care ar urma sa fie luate pentru imbunatatirea conditiilor de munca.

(3) La stabilirea masurilor vizand conditiile de munca, partile implicate vor tine seama de urmatoarele:

- a) masurile sa asigure cel putin conditiile de munca la nivelul parametrilor minimi prevazuti in norme; daca acest lucru nu este posibil la un moment dat, se vor stabili programe pe termen scurt sau mediu pentru asigurarea parametrilor minimi;
- b) masurile privind ameliorarea conditiilor de munca vor fi stabilite impreuna cu reprezentantii sindicali, incheindu-se anexe speciale la contractele colective de munca.

(4) Masurile stabilite vor fi corelate cu prevederile Legii 319/2006 a Securitatii si sanatatii in munca.

Art. 21

(1) Organizarea activitatii prin stabilirea unei structuri organizatorice rationale, repartizarea tuturor salariatilor pe locuri de munca cu precizarea atributiilor si raspunderilor, elaborarea de norme de munca fundamentate din punct de vedere tehnic, precum si exercitarea controlului asupra modului de indeplinire a obligatiilor de serviciu de catre salariati sunt de competenta exclusiva a celor care angajeaza.

(2) In situatia reorganizarii activitatii, se va tine seama de prevederile art. 63 din prezentul Contract colectiv de munca.

Art. 22

(1) Angajatorul va asigura organizarea rationala a muncii pentru fiecare loc de munca. Pe aceasta baza se vor stabili sarcini de serviciu si raspunderi sub forma de norme de munca, menite sa asigure utilizarea integrala si eficienta a timpului de lucru .

(2) Normele de munca vor fi astfel stabilite incat sa asigure un ritm normal de lucru.

(3) Normele de munca aprobat de conducatorul unitatii cu avizul sindicatelor se vor face cunoscute salariatilor cu cel putin 5 (cinci) zile inainte de aplicare.

Art. 23

(1) Activitatea de normare a muncii se refera la toate categoriile de salariati, potrivit specificului activitatii fiecaruia, si se bazeaza pe prevederile legale in vigoare; acestea se desfasoara ca un proces continuu, in permanenta concordanta cu schimbarile ce au loc in organizarea si nivelul de dotare tehnica a muncii.

(2) In toate situatiile in care normele de munca nu asigura un grad complet de ocupare, conduce la o solicitare excesiva sau, dupa caz, nu corespund conditiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi ceruta atat de angajator, cat si de sindicate. In caz de divergenta in ceea ce priveste calitatea normelor de munca, se va recurge la o expertiza tehnica, stabilita de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele parti.

(3) Reexaminarea normelor de munca nu va putea conduce la diminuarea salariului de baza negociat.

(4) Cheltuielile ocasionate de solutionarea divergentelor cu privire la modificarea normelor de munca vor fi suportate de angajatori. In cazul in care acestea sunt efectuate la cererea sindicatului, iar cu ocazia efectuarii expertizei, cererea se dovedeste neintemeiata, cheltuielile vor fi suportate de sindicat.

Art. 24

Angajatorul are obligatia sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca, iar salariatii trebuie sa realizeze norma de munca sau, dupa caz, sarcinile ce decurg din functia sau postul detinut.

Art. 25

In toate cazurile cand conditiile de munca s-au inrautatit, determinand reclasificarea locurilor de munca, salariatii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificari incepand cu data schimbarii conditiilor de munca.

Art. 26

(1) Partile sunt de acord ca nici o masura privind sanatatea si securitatea in munca nu este eficiente daca nu este cunoscuta, insusita si aplicata in mod constient de salariatii.

(2) Angajatorul va asigura cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea si perfectionarea profesionala a salariatilor cu privire la normele de sanatate si securitate in munca. Timpul aferent acestor activitati, inclusiv orele de instructaj, se include in programul de munca si este salarizat.

(3) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de munca sau a felului muncii, acesta va fi instruit si testat efectiv cu privire la riscurile pe care le presupune noul sau loc de munca si la normele privind sanatatea si securitatea in munca, pe care este obligat in procesul muncii sa le cunoasca si sa le respecte.

(4) In cazurile in care in procesul muncii intervin schimbari ce impun aplicarea unor noi norme de sanatate si securitate in munca, salariatii vor fi instruiti in conditiile prevazute de alineatul precedent.

Art. 27

(1) Angajatorul este obligat ca la angajare si pe toata perioada in care salariatul isi desfasoara activitatea in unitate, sa-i asigure echipamentul de protectie si de lucru, in functie de conditiile de munca.

(2) Contravaloarea echipamentelor de lucru se suporta de angajator.

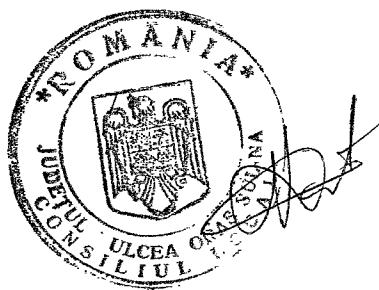
(3) Contravaloarea echipamentelor de protectie se suporta integral de angajator.

(4) In toate cazurile in care, in afara echipamentului de lucru prevazut de lege, angajatorul cere o anumita tinuta vestimentara speciala ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suporta integral de angajator.

(5) Pentru salariatii sectoarelor : Salubrizare ,Administratie Port si Administrare Cimitir da 2,5 litri de apa /zi lucrata/ persoana in lunile iunie , iulie si august ale fiecarui an.

Art. 28

Sefii compartimentelor, formatiilor de lucru vor urmari in permanenta respectarea de catre personalul din subordine a regulilor de sanatate si securitate in munca si vor interveni imediat cu masuri concrete de restabilire a disciplinei in cazul constatarii



oricoror incalcari a normelor respective, precum si pentru inlaturarea sau prevenirea situatiilor potential periculoase sau periculoase.

Art. 29

(1) In vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii, angajatorul va lua urmatoarele masuri de amenajare ergonomica a locurilor de munca, prin:

- a) asigurarea conditiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibratii, temperatura, aerisire, umiditate);
- b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de munca;
- c) diminuarea pana la eliminarea treptata a emisiilor poluante.

(2) Masurile concrete in sensul prevederilor alin. (1) se stabilesc prin decizie a conducerului S.C. ASPL Sulina S.R.L., care va fi emisa conform prevederilor legislatiei in vigoare.

(3) Salariatii sunt obligati sa pastreze in bune conditii amenajarile facute de angajator, sa nu le deterioreze, sa nu le descompleteze ori sa sustraga componente ale acestora.

Art. 30

(1) Angajatorul va organiza cel putin o data pe an examinarea medicala a salariatilor, in scopul de a constata daca sunt apti pentru desfasurarea activitatii in postul pe care il ocupa, precum si pentru prevenirea imbolnavirilor profesionale. Cheltuielile occasionate de examinarea medicala se vor suporta de catre angajator.

(2) Salariatii sunt obligati sa se supuna examenelor medicale organizate potrivit prevederilor alin. (1).

(3) Refuzul salariatului de a se prezinta la examinarea medicala organizata potrivit alin. (1) si (2) constituie abatere disciplinara.

Art. 31

La cererea uneia dintre parti, medicul de medicina muncii si inspectorii de munca vor fi consultati in vederea modificarii duratei timpului de lucru si la acordarea de concedii suplimentare.

Art. 32

Examinarea medicala a salariatilor se face de catre unitatile sanitare de specialitate acreditate de Ministerul Sanatatii.

CAPITOLUL 4

Munca tinerilor sub 18 ani, a femeilor si a persoanelor cu handicap

Art. 33

In privinta muncii tinerilor sub 18 ani, angajatorul are urmatoarele obligatii:

- a) nu poate cere efectuarea de ore suplimentare;
- b) nu poate sa dispuna efectuarea de munca de noapte;
- c) sa acorde o pauza de masa de cel putin 30 de minute in cazul in care programul normal de munca este mai mare de $4 \frac{1}{2}$ ore;
- d) sa acorde un concediu suplimentar de cel putin 3 zile lucratoare/an.

Art. 34

- (1) Conform conventiilor internationale la care Romania este parte, femeile au dreptul la tratament egal cu barbatii in situatii egale sau comparabile.
(2) Incadrarea pe post si salariul se vor stabili in functie de pregatire si competenta.

Art. 35

Salariatele gravide, incepand cu luna a cincea de sarcina, precum si cele care alapteaza, nu vor putea fi repartizate la munca de noapte, in locuri cu conditii deosebite etc.

Art. 36

In cadrul S.C. ASPL Sulina S.R.L., salariatele gravide care vor anunta angajatorul despre starea lor fiziologica de graviditate, vor beneficia, in conditiile legii, de drepturile privind protectia maternitatii la locul de munca.

Art. 37

- (1) Salariatele au dreptul la concediu prenatal si postnatal platit; salariatii au dreptul la concedii pentru ingrijirea copiilor bolnavi, precum si pentru cresterea copiilor, in conditiile legii.
(2) Este interzisa concedierea femeilor in perioada maternitatii, cat si in alte cazuri prevazute de lege.

Art. 38

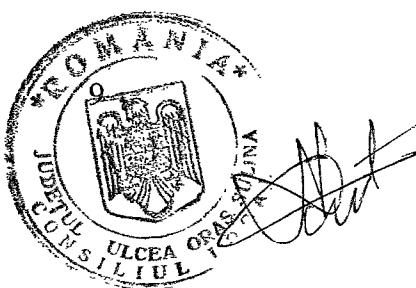
Angajatorul nu va refuza mentinerea in munca a persoanelor cu handicap in cazurile in care acestea sunt apte pentru indeplinirea obligatiilor de serviciu aferente posturilor existente, handicapul neputand constitui motiv de neangajare, avand in vedere aceleasi conditii.

Art. 39

In cazul recomandarilor medicale, angajatorul va asigura trecerea salariatilor in alte locuri de munca si, dupa caz, recalificarea acestora in functie de posibilitatile fiecarei unitati, care vor fi stabilite impreuna cu sindicalele.

CAPITOLUL 5**Salarizarea si alte drepturi salariale****Art. 40**

- (1) Pentru munca prestata in conditiile prevazute in contractul individual de munca, fiecare salariat are dreptul la un salariu in bani, convenit la incheierea contractului individual de munca, indiferent de natura unitatii in care isi desfasoara activitatea.
(2) Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizatiile, sporurile, precum si alte adosuri.
(3) La stabilirea si acordarea salariului este interzisa orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala.
(4) Retinerile din salariu nu vor fi autorizate decat in conditiile si limitele prevazute de lege.



(5) Salariul este confidential, angajatorul avand obligatia de a lua masurile necesare pentru asigurarea confidentialitatii.

(6) In scopul promovarii intereselor si apararii drepturilor salariatilor, confidentialitatea salariatilor nu poate fi opusa sindicatelor sau, dupa caz, reprezentantilor salariatilor, in stricta legatura cu interesele acestora si in relatia lor directa cu angajatorul.

Art. 41

(1) Sporurile ce se acorda in conditiile prezentului Contract Colectiv de munca sunt urmatoarele:

- a) pentru lucru in zilele libere (sambata si duminica) – 75% pentru orele efectiv lucrate in aceste zile;
- b) pentru lucru in zilele de sarbatori legale – 100% pentru orele efectiv lucrate in aceste zile;
- c) pentru lucru in timpul noptii – 25% pentru orele efectiv lucrate in timpul noptii, in conditiile prevazute de legislatia in vigoare;
- d) sporul de vechime corespunzator urmatoarelor transe de vechime:
 - de la 0 pana la 3 ani – 0%
 - de la 3 pana la 5 ani -5%
 - de la 5 pana la 10 ani -10%
 - de la 10 pana la 15 ani -15%
 - de la 15 pana la 20 ani -20%
 - peste 20 de ani – 25%

(2) Sporurile prevazute mai sus se acorda numai la locurile de munca unde acestea nu sunt incluse in salariul de baza.

Art. 42

Adaosurile la salariul de baza sunt:

- a) premiile acordate din fondul de premiere, calculate intr-o proportie de minimum 1,5% din fondul de salarizare realizat lunar si cumulat;
- b) cota- parte din profit ce se repartizeaza salariatilor este de 10%, neputand depasi nivelul unui salariu de baza mediu lunar realizat la nivel de unitate ;
- c) tichete de masa, tichete cadou, conform Bugetului de Venituri si Cheltuieli aprobat. Tichetele de masa se acorda tuturor salariatilor care au indeplinit, pe parcursul unei luni, numarul de ore lucratoare corespunzatoare acelei luni, intr-un numar egal cu numarul de zile lucratoare ale lunii respective. Nu se acorda tichete de masa pentru zilele de concediu de odihna, concediu medical, concediu fara plata, alte concedii acordate potrivit legii, precum si in zilele libere platite stabilite la art. 52 alin. (1) din prezentul Contract colectiv de munca, pentru celelalte zile libere platite (recuperari) accordandu-se tichete de masa.
- d) tichete cadou in valoare de 150 lei / salariat de doua ori pe an pentru evenimentele de Paste si Craciun.
- e) prima de vacanta egala cu un salariu minim brut la nivel de unitate, care se acorda incepand cu concediul de odihna aferent anului 2014.

Art. 43

(1) Angajatorul va asigura conditiile necesare realizarii de catre fiecare salariat a sarcinilor ce ii revin in cadrul programului zilnic de munca stabilit.

(2) In situatia in care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parcial sau total, conditiile necesare realizarii sarcinilor de serviciu, acesta este obligat sa plateasca salariatilor salariul de baza pentru timpul cat lucrul a fost intrerupt, iar salariatul a stat la dispozitia unitatii.

(3) In cazuri exceptionale cand, din motive tehnice sau alte motive, activitatea a fost intrerupta, salariatii vor primi 75% din salariul de baza individual avut, cu conditia ca incetarea lucrului sa nu se fi produs din vina lor si daca in tot acest timp au ramas la dispozitia unitatii. Prin negocieri la nivelul unitatii, se va stabili concret modul de realizare a prevederii de a ramane la domiciliu, de unde sa poata fi convocati de unitate.

(4) In cazurile prevazute de alin. (3), salariatii beneficiaza si de celelalte drepturi prevazute de lege pentru astfel de situatii.

Art. 44

Plata salariilor se face periodic, la data de 05 a fiecarei luni.

Art. 45

(1) Toate drepturile banesti cuvenite salariatilor se platesc inaintea oricaror obligatii banesti ale S.C. ASPL Sulina S.R.L.

(2) In caz de faliment sau lichidare judiciara, salariatii au calitatea de creditori privilegiati, iar drepturile lor banesti constituie create privilegiate, urmand a fi platite integral inainte de a-si revendica drepturile ceilalti creditori.

Art. 46

Angajatorii vor tine o evidenta in care sa se mentioneze activitatea desfasurata in baza contractului individual de munca si drepturile de care salariatii au beneficiat, urmand sa le elibereze dovezi despre acestea.

Art. 47**Timpul de munca si timpul de odihna**

(1) Durata normala a timpului de lucru este de 8 ore /zi si 40 ore/saptamana, realizata prin saptamana de lucru de 5 zile.

(2) Munca prestata in afara duratei normale a timpului de munca saptamanal (40 ore) este considerata munca suplimentara si se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 60 de zile dupa efectuarea acesteia.

(3) In cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila, munca suplimentara va fi platita salariatului prin adaugarea unui spor la salariu de 100%, corespunzator duratei acesteia .

(4) Stabilirea si modificarea programului de lucru se va face cu consultarea prealabila a sindicatelor, medicului de medicina muncii si responsabilului cu securitatea si sanatatea in munca.



Art. 48

- (1) Inceperea si sfarsitul programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul intern, intocmit de S.C. ASPL Sulina S.R.L., cu acordul reprezentantilor sindicali.,
(2) In toate cazurile in care se dovedeste ca este posibil, cei care angajeaza si sindicatele vor purta negocieri pentru a fixa orare flexibile de lucru si modalitatile de aplicare a acestora .
(3) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu poate conduce la sporirea sarcinilor de serviciu stabilite, la deteriorarea conditiilor de munca ori la diminuarea veniturilor provenite din salarii.

Art.49

Salariatii pot fi chemati se presteze ore suplimentare numai cu consintamantul lor si cu acordul sindicatelor, cu exceptia cazurilor de forta majora, definite conform legislatiei in vigoare aplicabile la momentul aparitiei acestor cazuri.

Art. 50

- (1) Pentru persoanele al caror program se desfasoara pe timpul noptii, timpul de munca este mai mic cu o ora decat durata timpului de munca prestata in zilei, fara diminuarea salariului de baza si a vechimii in munca.
(2) Munca prestata in timpul noptii in cadrul unui asemenea program se plateste cu un spor de 25% din salariul de baza,conform Codului Muncii.
(3) Munca prestata intre orele 22.00 si 06.00 este considerata munca de noapte. In cazuri bine justificate, exista posibilitatea abaterii cu o ora in plus sau in minus fata de aceste limite.

Art. 51

- (1) In fiecare saptamana, salariatul are dreptul, de regula, la doua zile de consecutive de repaus saptamanal.
(2) Repausul saptamanal se acorda de regula sambata si duminica.
(3) In cazul in care activitatea de la locul de munca nu poate fi intrerupta in zilele de sambata si duminica, zilele de repaus saptamanal vor fi acordate in cursul saptamanii urmatoare.
(4) In situatii de exceptie, zilele de repaus saptamanal sunt acordate cumulat, dupa o perioada de activitate continua ce nu poate depasi 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de munca si cu acordul sindicatului.

Art. 52

- (1) Sunt zile nelucratoare zilele de repaus saptamanal si zilele de sarbatori legale si religioase, dupa cum urmeaza:
- 1 si 2 Ianuarie;
- 1 Mai ;
- 1 Decembrie;
- prima si a doua zi de Paste;
- prima si a doua zi de Craciun;
- prima si a doua zi de Rusalii;
- 15 August;

- 30 noiembrie, Sfantul Apostol Andrei, Ocrotitorul Romaniei
- 8 martie
- doua zile pentru fiecare dintre cele trei sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele aparținând acestora.

Art. 53

Repausul pentru servirea mesei nu poate fi mai mic de 30 minute. Repausul pentru servirea mesei cu o durată de 30 de minute se include în programul de lucru.

Art. 54

Salariati pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Conducerea S.C. ASPL Sulina S.R.L. va analiza cererea și o va aproba, în funcție de posibilități.

Art. 55

Salariati au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă platit de minimum 21 de zile lucrătoare, după cum urmează:

- pana la 10 ani vechime - 21 zile;
- peste 10 ani vechime - 25 zile.

Art. 56

(1) În fiecare an calendaristic, salariati încadrati în grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 3 zile, iar salariati nevazatori, cu o durată de 6 zile.

(2) În fiecare an calendaristic, salariati încadrati în compartimentele salubrizare, administrație portuara care desfășoară activitatea în condiții grele, penibile au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile.

(3) Persoanele care lucrează la calculator în mod curent din timpul zilnic normal de lucru, beneficiază de 3 zile concediu de odihnă suplimentar.

Art. 57

(1) Pe durata condeiului de odihnă salariati vor primi o indemnizare calculată conform prevederilor legale în vigoare.

(2) Indemnizarea de concediu reprezintă media zilnică a veniturilor din ultimele trei luni anterioare lunii în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu. Indemnizarea de concediu nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizările și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada de referință.

(3) Indemnizarea de concediu se platește cu cel puțin 5(cinci) zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu, la solicitarea salariatului.

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

Art. 58

Condeiul anual de odihnă va putea fi fractionat la solicitarea salariatului; una dintre frazioni va trebui să fie de cel puțin 10(zece) zile lucrătoare. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.



Art. 59

(1) Salariatii au dreptul la zile libere platite pentru evenimente deosebite in familie sau in alte situatii, dupa cum urmeaza:

- a) casatoria salariatului – 5 zile;
- b) casatoria unui copil – 5 zile;
- c) nasterea unui copil – 5 zile, sau 10 zile daca salariatul a urmat un curs de puericultura;
- d) decesul sotului, sau a unei rude de gradul I, socrilor – 5 zile;
- e) decesul unei rude de gradul al II-lea – 5 zile;
- f) donatorii de sange – 1 zi;
- g) schimbarea locului de munca, cu mutarea domiciliului, in cadrul aceleiasi unitati in alta localitate – 5 zile;

(2) Se acorda 30 zile concediu cu plata, o singura data, pentru pregatirea si sustinerea examenului de diploma (bacalaureat, licenta, dizertatie, masterat), daca studiile sunt corespunzatoare functiei salariatului in unitate.

(3) Pentru rezolvarea unor situatii personale, salariatii au dreptul la concediu fara plata de maximum 30 zile lucratoare.

CAPITOLUL 6

Alte masuri de protectie si facilitati acordate salariatilor

Art. 60

In cazul cand unitatea este pusa in situatia de a efectua reduceri de personal ca urmare a restrangerii activitatii, restructurarii, retehnologizarii si informatizarii procesului de productie sau concedieri colective, partile convin asupra respectarii urmatoarelor principii:

- a) Angajatorul va pune la dispozitia sindicatului justificarea tehnico-economica in legatura cu masurile privind posibilitatile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesionala etc.;
- b) Justificarea tehnico-economica, impreuna cu obiectiile si propunerile sindicatului, va fi supusa spre analiza si avizare Consiliului de Administratie;
- c) In cazul in care angajatorul intenteaza sa efectueze concedieri colective, acesta are obligatia de a initia, in timp util si in scopul ajungerii la o intelegerere, in conditiile prevazute de lege, consultari cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor, cu privire cel putin la:
 - metodele si mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numarului de salariatii care vor fi concediatii;
 - atenuarea consecintelor concedierii prin recurgerea la masuri sociale care vizeaza, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesionala a salariatilor concediatii.

Art. 61

(1) In situatia in care disponibilizarile de personal nu pot fi evitate, conducerea unitatii va comunica in scris fiecarul salariat al carui post urmeaza a fi desfiintat daca i se ofera sau

nu un alt loc de munca ori cuprinderea intr-o forma de recalificare profesionala in vederea ocuparii unui post in aceeasi unitate.

(2) In cazurile in care salariatilor nu li se pot oferi alte locuri de munca ori acestia refuza locul de munca oferit sau cuprinderea intr-o forma de recalificare, conducerea unitatii le va comunica in scris termenul de preaviz, in conditiile prevazute in prezentul contract colectiv de munca.

(3) Pentru situatia in care se efectueaza concedieri colective, partile vor acorda compensatii banesti cu respectarea prevederilor legale si a prezentului contract colectiv de munca.

(4) La stabilirea numarului efectiv de salariatii concediati colectiv vor fi luati in calcul si acei salariatii carora le-au incetat contractele individuale de munca din initiativa angajatorului, din motive ce nu au legatura cu persoana salariatului, cu conditia existentei a cel putin 5(cinci) concedieri de aceasta natura, cu cel putin 30 de zile inaintea expirarii perioadei prevazute de art. 60 lit. (c) din prezentul Contract colectiv de munca.

Art. 62

Pentru realizarea obiectivelor de productie, angajatorul va utiliza forta de munca si dotarea tehnica existente in unitate si numai dupa epuizarea posibilitatilor interne va recurge la terți persoane fizice sau juridice.

Art. 63

(1) La aplicarea efectiva a reducerii de personal, dupa reducerea posturilor vacante de natura celor desfiintate, masurile vor afecta, in ordine:

- contractele individuale de munca ale salariatilor care cumuleaza doua sau mai multe functii, precum si ale celor care cumuleaza pensia cu salariul;
- contractele individuale de munca ale persoanelor care indeplinesc conditiile de pensionare la cererea lor.

(2) La luarea masurii de desfacere a contractelor individuale de munca pentru motive ce nu tin de persoana salariatului, vor fi avute in vedere urmatoarele criterii minimale:

- daca masura ar putea afecta doi sotii care lucreaza in aceeasi unitate, se desface contractul de munca al sotului care are venitul cel mai mic, fara ca prin aceasta sa se poata desface contract de munca al unei persoane care ocupa un post nevizat de reducere;
- masura sa afecteze, mai intai, persoane care nu au copii in intretinere;
- masura sa afecteze numai in ultimul rand femeile care au in ingrijire copii, barbatii vaduvi sau divortati care au in ingrijire copii, pe intretinatorii unici de familie, precum si pe salariatii, barbati sau femei, care mai au cel mult 3 ani pana la pensionare la cererea lor.

(3) In cazul in care masura desfacerii contractului individual de munca ar afecta un salariat care a urmat o forma de calificare sau de perfectionare a pregatirii profesionale si a incheiat cu unitatea un act aditional la contractul individual de munca prin care s-a obligat sa presteze o activitate intr-o anumita perioada de timp, societatea nu ii va putea pretinde acestuia despagubiri pentru perioada ramasa nelucrata pana la implementarea termenului, daca masura desfacerii contractului de munca nu ii este imputabila.

In ipoteza in care doua sau mai multe persoane salariate sunt in aceeasi situatie, disponibilizarea se va face cu consultarea sindicatelor.



Art. 64

Societatea va pune la dispozitia sindicatelor documentele care sa le permita verificarea modului de aplicare a prevederilor art.63 din prezentul contract colectiv de munca.

Art. 65

(1) Unitatea care isi extinde sau isi reia activitatea intr-o perioada de 9 luni de la luarea masurilor de desfacere a contractului individual de munca pentru motive ce nu tin de persoana salariatului, are obligatia sa incunostienteze in scris despre aceasta salariatul disponibilizat, organizatiile sindicale si sa faca publica masura.

(2) Salariatii notificati in acest sens au la dispozitie un termen de maximum 10 zile lucratoare de la data primirii comunicarii, pentru a-si manifesta expres consimtamantul cu privire la locul de munca oferit.

Art. 66

(1) In afara de ajutoarele prevazute de lege la care au dreptul, salariatii vor beneficia de urmatoarele ajutoare;

a) In cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei de 3(trei) salarii medii brute lunare pe unitate, calculate raportat la luna anterioara acordarii;

b) Daca decesul a survenit din cauza unui accident de munca, a unui accident in legatura cu munca sau a unei boli profesionale, quantumul ajutorului acordat familiei va fi de 4(patru) salarii medii brute lunare pe unitate, calculate raportat la luna anterioara acordarii;

c) Un salariu mediu pe unitate platit mamei pentru nasterea fiecarui copil: daca mama nu este salariată, sotul acestei beneficiaza de plata unui salariu mediu pe unitate;

d) Doua salarii medii brute lunare pe unitate platite de unitate la decesul sotului sau sotiei, ori la decesul unei rude de gradul I aflate in intretinerea salariatului, calculate raportat la luna anterioara acordarii;

e) Salaratii care se pensioneaza ,pentru limita de varsta, primesc o indemnizatie egala cu doua salarii de baza , avute in luna pensionarii.

(2) Ajutoarele acordate peste quantumul prevazut de lege nu se deduc din contributia de asigurari sociale.

Art. 67

(1) Salariatii unitatii trimisi in delegatie in tara sau strainatate vor beneficia de urmatoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport, de asigurare si a costurilor de cazare potrivit documentelor justificative prezentate;

b) diurna de deplasare 13 lei / zi.

(2) Cheltuielile de deplasare a membrilor alesii ai sindicatului sau reprezentantilor acestora, salariatii ai unitatii, care se deplaseaza in interesul unitatilor la cererea sindicatului, vor fi suportate de patronat in limita a 3 deplasari / an.

Art 68

Salariatii unitatii trimisi in detasare beneficiaza de drepturile care le sunt mai favorabile,fie de drepturile de la angajaorul care adisous detasarea , fie de drepturile de l angajatorul la care sunt detasati.

Art. 69

Persoanele detasate isi mentin toate drepturile pe care le-au avut la data detasarii, cu exceptia celor privind igiena si sanatatea si securitatea in munca, chiar daca la locul de munca unde sunt detasate acestea nu se mai regasesc. Daca la locurile de detasare drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acorda si alte drepturi, persoanele detasate beneficiaza de acestea.

Art. 70

(1) In afara condeiului legal platit pentru cresterea copilului pana la implinirea varstei de doi ani, iar in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani, parintele salariat poate beneficia de inca un an concediu fara plata.

(2) Pe perioada in care parintele salariat se afla in condeiul prevazut la alin (1) nu i se va putea desface contractul de munca, iar in postul sau nu vor putea fi angajate alte persoane decat cu contract de munca pe durata determinata.

Art. 71

Parintele salariat care renunta la condeiul legal pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la doi ani, iar in cazul copilului cu handicap pana la implinirea varstei de 3 ani, beneficiaza de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu doua ore pe zi, fara a-i fi afectate salariul de baza si vechimea in munca. Reducerea timpului de lucru cu doua ore pe zi opereaza pana la implinirea de catre copil (pentru care a beneficiat de condeiul legal pentru crestere si ingrijire) a varstei de 2 ani, respectiv 3 ani pentru copilul cu handicap.

Drepturile prevale la art.70 si 71 sunt aplicarile numai la nasterea primului si celui de-al doilea copil.

Art. 72

Salariatele gravide, incepand din luna a V-a de sarcina si cele care alapteaza nu vor putea fi repartizate la munca de noapte, in locuri cu conditii deosebite etc.

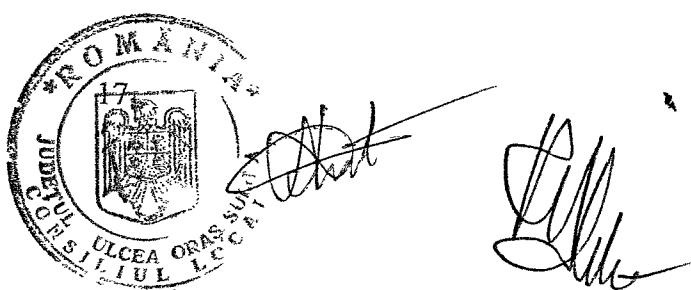
CAPITOLUL 7

Formare profesionala

Art. 73

(1) Partile intreag :

- (a) prin termenul de *formare profesionala* – orice procedura prin care o persoana dobandeste o calificare atestata printr-un certificat sau o diploma, eliberate conform legii;
- (b) prin termenul de *formare profesionala continua* – procedura prin care o persoana, avand deja o calificare ori o profesie, dobandeste noi competente cognitive si functionale.



- (2) Formarea profesionala si formarea profesionala continua cuprind si teme din domeniul relatiilor de munca, al drepturilor de asociere si al libertatilor sindicale convenite intre sindicat si angajator.
- (3) Partile semnatare convin sa participe la elaborarea si utilizarea, pentru ramura lor de activitate, a sistemului de formare si evaluare bazat pe competente, sa completeze si sa elaboreze standardele ocupationale.
- (4) Partile convin asupra necesitatii si obligativitatii perfectionarii profesionala a tuturor categoriilor de salariatii .
- (5) Pe perioada in care participa la programe de formare profesionala finantate de catre angajatori, lucratorii primesc drepturile stabilite prin prezentul Contract colectiv de munca , pentru program normal de lucru.

Art. 74

Pentru partea privind formarea profesionala se va tine seama cel putin de urmatoarele :

- identificarea posturilor pentru care este necesara formarea profesionala, a cailor de realizare; adoptarea programului anual si controlul aplicarii acestuia se vor face de comun acord de catre sindicat si angajator; cheltuielile pentru activitatea de formare profesionala a salariatilor se suporta de catre S.C. ASPL Sulina S.R.L.;
- in cazul in care unitatea urmeaza sa-si schimbe partial sau total profilul de activitate, aceasta va informa si consulta sindicatul cu cel putin 2(doua) luni inainte de aplicarea masurii si va oferi propriilor salariatii posibilitatea de a se califica sau recalifica inainte de a apela la angajari de forta de munca din afara;
- in cazul in care un salariat identifica un curs de formare profesionala pe care ar dori sa il urmeze, organizat de un tert, angajatorul va analiza cererea, ramanand la aprecierea acestuia daca si in ce conditii va suporta contravaloarea cursului;
- salariatii care au incheiat acte aditionale la contractul individual de munca si au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesionala mai mare de 60 de zile, cu scoaterea integrala din activitate, daca parasesc unitatea din motive imputabile lor inainte de implementarea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor, sunt obligati sa suporte cheltuielile ocazionale de aceasta, cu exceptia cazurilor prevazute de art.63.alin(3), proportional cu perioada nelucrata din perioada stabilita conform Actului aditional la contractul individual de munca.

Art.75

- Partile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele, libertatea de opinie.
- Angajatorul va adopta o pozitie neutra si imparciala fata de sindicat si fata de reprezentantii salariatilor.

Art. 76

- Consiliul de administratie are obligatia de a invita reprezentantul/reprezentantii organizatiei sindicale semnatare a Contractului colectiv de munca sa participe la sedintele sale, in conditiile prevazute de lege. Participarea acestora are statut de observator, cu drept de opinie, dar fara drept de vot. Opiniile reprezentantilor sindicali vor fi consemnate in procesul verbal de sedinta.
- Incunostintarea reprezentantilor sindicali se va face cu cel putin 72 de ore inainte de sedinta. Reprezentantilor sindicali li se va comunica ordinea de zi si vor avea acces la

documentele privin problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discutie.

Art. 77

Pentru fundamentarea actiunilor prevazute la art.30 din Legea nr. 62/2011- a dialogului social , angajatorul va pune la dispozitia sindicatelor ori va asigura acestora accesul la informatiile si documentele necesare, reprezentantii sindicali avand obligatia de a pastra confidentialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

Art. 78

(1) Pentru ca reprezentantii sindicali sa-si poata indeplini competent si eficient atributiile aferente functiilor detinute, acestia vor beneficia de facilitati prin suportarea de catre sindicat a cheltuielilor necesare participarii la actiuni comune, cum ar fi: cursuri de formare sindicala, seminarii, conferinte si congrese nationale si internationale organizate de catre sindicate ori alte institutii neguvernamentale. Atat numarul de participanti, cat si alte conditii concrete privind participarea se vor stabili prin acordul celor doua parti.

(2) Reprezentantii sindicali care sunt /nu sunt salariati ai unitatii vor avea acces la toate locurile de munca pentru a-si indeplini sarcinile, cu instiintarea reprezentantului angajatorului.

(3) Reprezentanții aleși ai organizațiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru ,pentru activități sindicale, fără a li se diminua drepturile salariale care li s-ar fi cuvenit în condiții normale, dar nu mai mult de 5 zile pe an.

Art. 79

Unitatile vor asigura in incinta lor gratuit, pentru activitatea sindicatelor, spatiul si mobilierul necesare, precum si acces la echipamentul de birotica al unitatii (fax,copiator si altele cu caracter administrativ). Acestea vor fi utilizate cu ajutorul persoanelor care le folosesc in mod curent.

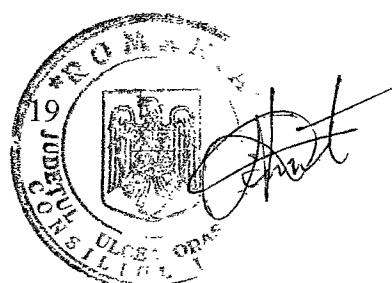
Art. 80

(1) Angajatorii vor retine si vor vira sindicatului cotizatia de sindicat pe statele lunare de plata. Concomitent se va efectua si deducerea fiscală a cotizatiei din venitul lunar al membrului de sindicat, conform prevederilor legale.

(2) Retinerea si deducerea fiscală a cotizatiei se fac pe baza cererii sindicatului, la care se ataseaza lista membrilor de sindicat si semnatura acestora de acceptare a retinerii. Lista se inainteaza angajatorului la inceputul fiecarui an de catre sindicat si va fi actualizata, ori de cate ori este nevoie, de catre acesta.

Art. 81

Este interzis unitatilor si institutiilor sa desfaca din initiativa lor contractul individual de munca al salariatilor, pentru motive care privesc activitatea sindicala.



A handwritten signature is located at the bottom right of the page.

Art. 82

Angajatorii nu vor angaja salariati permanenti, temporari sau cu program parcial in perioada declansarii sau desfasurarii conflictelor colective de munca, pe locurile de munca ale salariatilor aflati in conflict.

Art.83

(1) Angajatorii recunosc dreptul reprezentantilor organizatiilor sindicale de a verifica la locul de munca modul in care sunt respectate drepturile salariatilor prevazute in contractul colectiv de munca.

(2) Angajatorii si sindicatele isi vor comunica reciproc si in timp util hotararile privind toate problemele importante din domeniul relatiilor de munca.

Art. 84

(1) Sindicatul recunoaste dreptul angajatorilor de a stabili, in conditiile legii, raspunderea disciplinara sau patrimoniala a salariatilor care se fac vinovati de incalcarea normelor de disciplina a muncii sau aduc prejudicii unitatii sau institutiei, de a stabili normele de disciplina a muncii, cu consultarea organizatiilor sindicale, precum si cele de disciplina tehnologica.

(2) Angajatorul si sindicatul se recunosc parteneri sociali permanenti.

(3) Partile convin sa faca eforturi in vederea promovarii unui climat normal de munca in unitati, cu respectarea prevederilor legii, ale Contractului colectiv de munca, ale Regulamentului intern, precum si a drepturilor si intereselor salariatilor si membrilor de sindicat.

(4) Pentru crearea si mentinerea unui mediu de lucru care sa incurajeze respectarea demnitatii fiecarei persoane, prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate vor fi stabilite proceduri de solutionare pe cale amiabila a plangerilor individuale ale salariatilor, inclusiv a celor privind cazurile de violenta sau hartuire sexuala, in completarea celor prevazute de lege.

(5) Definitia hartuirii sexuale este cea reglementata de lege.

(6) Plangerile salariatilor in justitie nu pot constitui un motiv de desfacere a contractului individual de munca.

(7) In situatiile in care apar divergente in legatura cu executarea prevederilor Contractului colectiv de munca, S.C. ASPL Sulina S.R.L. si sindicatul vor incerca solutionarea acestora mai intai pe cale amiabila.

Art. 85

(1) Pentru rezolvarea conflictelor individuale de munca dintre salariat, angajatori si salariat, precum si a reclamatiilor si a sesizarilor, partile convin ca in primul rand sa actioneze pentru concilierea lor in cadrul unitatii.

(2) In acest scop, la nivelul unitatii se va constitui o Comisie paritara formata din reprezentanti ai sindicatului si angajatorului, ce va functiona pe baza unui regulament propriu.

(3) In caz de nesolutionare, se va urma cale legala.

(4) In situatia declansarii unor conflicte de munca, inclusiv a grevei, sindicatul si conducerea S.C. ASPL Sulina S.R.L. au obligatia ca pe durata acestora sa protejeze patrimoniul unitatii si sa asigure functionarea neintrerupta a utilajelor si instalatiilor

tehnologice a caror oprire ar putea constitui un pericol pentru viata sau sanatatea oamenilor ori ar putea cauza pagube.

Dispozitii finale

Art. 86

Cheltuielile ocasionate cu negocierea si incheierea contractului colectiv de munca se vor suporta din fondurile constituite la nivelul S.C. ASPL Sulina S.R.L., conform legislatiei in vigoare.

Conducerea S.C. ASPL Sulina S.R.L. are obligatia de a propune Consiliului Local al orasului Sulina rectificarea Bugetului de Venituri si Cheltuieli pe anul 2013 al S.C. ASPL Sulina S.R.L. cu sumele necesare respectarii prevederilor prezentului Contract Colectiv de Munca.

Incheiat azi _____ in _____ exemplare.

S.C. ASPL Sulina S.R.L .

**Sindicatul “Administratia Serviciilor
Publice Locale ”**

Consiliul de Administratie,

Spiridon Marian – presedinte

Ispas Aurel – presedinte

Poenaru Paul - vicepresedinte

Susciuc Alina – membru

Gheorghe Siliviu – membru

Director,

Nagy Luminita

