

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

pentru anii 2016-2017

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.;
-În temeiul dispozițiilor art. 41 alin. (5) din Constituția României, ale art. 229-230 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, 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 muncă între următoarele părți contractante:

1. S.C. ASPL Sulina S.R.L., cu sediul în orașul Sulina, jud. Tulcea, str. a I-a C-dor E. Botez, nr. 142, prin Consiliul de Administrație, reprezentat prin Comisia de negociere numită în baza Deciziei Consiliului de Administrație al S.C. ASPL Sulina S.R.L. nr. 18/ 24.11.2015, comisie compusă din: dl. Răduș Nicolae – președinte, dl. Chiriac Dănuț – membru, d-na Șchiopu Lucia – membru, în calitate de angajator

Și

2. Reprezentanții salariaților S.C. ASPL Sulina S.R.L., desemnați prin Procesul-verbal de desemnare a reprezentanților salariaților nr. 3699/ 07.12.2015, respectiv d-na Carpov Paresa - reprezentant salariați și d-nii Monahov Liviu și Munteanu Gheorghe - membri în comisia de negociere.

Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de muncă la nivelul S.C. ASPL Sulina S.R.L. și se obligă să respecte în totalitate clauzele acestuia, așa cum au convenit, după cum urmează:

CAPITOLUL 1 Dispoziții generale

Art. 1

Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical/ a dreptului de reprezentare al salariaților, conform convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat, Constituției României și legislației naționale, precum și libertatea de opinie a fiecărui salariat.

Art. 2

În sensul prezentului contract colectiv de muncă, părțile înțeleg:

- prin termenul *angajator* – cel care angajează, respectiv persoana juridică sau fizică, autorizată potrivit legii, care administrează/utilizează capital, indiferent de natura acestuia, și care folosește forța de muncă salariată;



- prin termenul **salariat** – orice persoană fizică ce se obligă, în temeiul unui contract individual de muncă, să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, în schimbul unei remunerații;
- prin termenul **salariat cu funcție de conducere** – administratorul, salariat al unității, directorii generali și directorii adjuncți, șefii compartimentelor de muncă – divizii, departamente, secții, ateliere, servicii, birouri – precum și asimilații lor, stabiliți potrivit legii ori, după caz, prin regulamentul intern;
- prin termenul **sindicate** – organizațiile sindicale care sunt persoane juridice independente, fără scop patrimonial, constituite în scopul apărării drepturilor prevăzute în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și în contractele colective de muncă, și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lor;
- prin termenul **reprezentanții salariaților** – persoanele alese și mandatate special în scopul promovării și apărării intereselor salariaților și care nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute exclusiv organizațiilor sindicale;
- prin termenul **unitate** – regiile autonome, companiile naționale, societățile comerciale, alte organizații cu scop lucrativ, **societăți comerciale înființate de unitățile administrativ-teritoriale și care desfășoară activități economice conform actului constitutiv, sub controlul și autoritatea unității administrativ - teritoriale fondatoare**, structuri ale instituțiilor publice care desfășoară activitatea de gospodărire comunală, locativă, transporturi locale și orice persoană juridică ce angajează salariați.

Art. 3

Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă se aplică pentru toți salariații angajați ai S.C. ASPL Sulina S.R.L.

Art. 4

- (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o perioadă de 1 an, cu posibilitatea prelungirii prin act adițional.
- (2) Dacă nici una din părți nu denunță Contractul Colectiv de muncă, cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea și înregistrarea unui nou contract colectiv de muncă, dar nu mai mult de 12 luni.
- (3) Negocierile pentru noul contract colectiv de muncă vor începe cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea termenului de valabilitate a prezentului contract.

Art. 5

- (1) Orice cerere de modificare a prezentului Contract colectiv de muncă va face obiectul unei negocieri.
- (2) Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți cu cel puțin 15 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.
- (3) Negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 15 zile de la data comunicării și nici mai devreme de 48 de ore de la data acestei comunicări.
- (4) Părțile convin ca, în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului colectiv de muncă, să nu declanșeze greve, iar la nivel de unitate să nu se efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților.

Art. 6

Angajatorii, la cererea organizației sindicale/reprezentanților salariaților, vor pune la dispoziția acestora, cu cel puțin 5 zile înainte, informațiile și documentele necesare pentru a putea fi folosite la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.



Art. 7

Încetarea sau suspendarea contractului colectiv de muncă are loc potrivit legii.

Art. 8

(1) Interpretarea clauzelor prezentului Contract Colectiv de Muncă se face prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează conform dispozițiilor legale în vigoare.

Art. 9

Angajatorul va asigura afișarea în unitate, la locurile de muncă stabilite de comun acord cu organizația sindicală/ reprezentanții salariaților, a prezentului Contract Colectiv de Muncă, astfel încât salariații să ia cunoștință despre conținutul acestuia.

Art. 10

(1) Împuterniciții organelor de conducere ale organizațiilor patronale, precum și cei ai federațiilor sindicale semnatare/ reprezentanților salariaților semnatari, vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate prevederile prezentului contract.

(2) Conducătorii instituțiilor în cauză vor asigura accesul în unitate al împuterniciților organelor de conducere ale organizației patronale și ai federațiilor sindicale/ reprezentanților salariaților, pe durata verificării.

Art. 11

(1) Dacă prin reglementări sau acorduri anterioare au fost prevăzute drepturi mai mari pentru salariați, se vor aplica aceste reglementări sau acorduri, în afara cazului în care prin lege se dispune în mod expres altfel.

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

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

CAPITOLUL 2

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

Art. 12

În vederea perfectării raporturilor de muncă și a stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților și angajatorilor, angajarea în muncă se face prin încheierea contractului individual de muncă, cu respectarea principiului egalității de tratament și interzicerea discriminărilor directe sau indirecte față de salariat.

Art. 13

(1) Încheierea contractului de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

(2) Angajatorul se obligă să aducă la cunoștința salariaților posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor. De asemenea, anterior angajării, angajatorul va informa persoanele care solicită angajarea asupra clauzelor generale cuprinse în contractul individual de muncă.

(3) Până la ocuparea posturilor vacante, angajatorul poate delega un alt salariat al unității care să îndeplinească atribuțiile funcției vacante. Delegarea se face în scris, cu acordul salariatului delegat



și cu plata drepturilor de personal, potrivit legii.

Art. 14

- (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe perioadă determinată sau nedeterminată, în condițiile legii.
- (2) Contractul individual de muncă se va încheia, în mod obligatoriu, cu respectarea contractului - cadru stabilit prin act normativ, aplicabil la data încheierii acestuia.
- (3) Contractele individuale de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează.

Art.15

- (1) Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale prin acordul părților, în cazurile prevăzute de lege.
- (2) Refuzul justificat al salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii și drepturile salariale, nu dă dreptul celui care angajează la concedierea salariatului pentru acest motiv.
- (3) Delegarea și detașarea salariaților se fac în condițiile prevăzute de lege și ale prezentului Contract colectiv de muncă, cu acordul salariatului și cu precizarea în scris a cel puțin următoarelor clauze:
 - a) durata detașării;
 - b) condițiile oferite;
 - c) obligațiile salariatului;
 - d) obligațiile angajatorului.
- (4) Clauzele menționate vor fi cuprinse într-un act adițional la contractul individual de muncă.
- (5) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator, prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

Art. 16

Contractul individual de muncă se poate suspenda, în ceea ce privește efectele sale, prin acordul părților sau, în cazurile prevăzute de lege, în mod expres.

Art. 17

- (1) Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc, în condițiile prevăzute de lege, prin unul dintre următoarele moduri:
 - a) de drept;
 - b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
 - c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și condițiile limitativ prevăzute de lege.
- (2) În cazurile în care, la încetarea contractului individual de muncă, unitatea este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz, durata acestuia va fi în conformitate cu prevederile Codului Muncii.
- (3) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze 4 (patru) ore pe zi de la programul unității pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele absente se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de angajator.

Art. 18

- (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului, în cazurile prevăzute de lege sau în următoarele situații:
 - a) în timpul unei convocări militare, precum și cu 5 zile lucrătoare înainte sau după perioada de convocare;



b) două săptămâni după expirarea concediului medical legat de un accident de muncă sau de îmbolnăviri profesionale, fără a depăși limitele prevăzute de lege pentru pensionarea cauzată de incapacitatea de muncă;

c) în timpul unei deplasări în interesul serviciului sau pe linie sindicală.

(2) Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârsta, apartenența națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea în condițiile legii a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Art. 19

(1) La încetarea contractului individual de muncă din motive ce nu țin de persoana salariatului, angajatorii vor acorda acestuia o compensație egală cu 4 (patru) salarii medii brute pe societate.

(2) Prevederile alin. (1) sunt aplicabile când încetarea contractului individual de muncă a intervenit din următoarele motive:

a) unitatea își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a reorganizării;

b) unitatea își încetează activitatea;

c) unitatea se mută în altă localitate și are posibilitatea să-și asigure pe plan local personalul necesar;

d) unitatea se mută în altă localitate, iar persoana încadrată nu acceptă să o urmeze.

CAPITOLUL 3

Condițiile de muncă, securitate și sănătate în muncă, P.S.I.

Art. 20

(1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Pentru îndeplinirea obiectivului prevăzut la alin. (1), părțile vor iniția proceduri de consultare, referitoare la orice măsuri care ar urma să fie luate pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.

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

a) măsurile să asigure cel puțin condițiile de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în norme; dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, se vor stabili programe pe termen scurt sau mediu pentru asigurarea parametrilor minimali;

b) măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă vor fi stabilite împreună cu reprezentanții sindicali/reprezentanții salariaților, încheindu-se anexe speciale la contractele colective de muncă.

(4) Măsurile stabilite vor fi corelate cu prevederile Legii 319/2006 a Securității și sănătății în muncă.

Art. 21

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

(2) În situația reorganizării activității, se va ține seama de prevederile art. 63 din prezentul Contract colectiv de muncă.



Art. 22

- (1) Angajatorul va asigura organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de muncă. Pe această bază se vor stabili sarcini de serviciu și răspunderi sub formă de norme de muncă, menite să asigure utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru.
- (2) Normele de muncă vor fi astfel stabilite încât să asigure un ritm normal de lucru.
- (3) Normele de muncă aprobate de conducătorul unității cu avizul sindicatelor/ reprezentanților salariaților se vor face cunoscute salariaților cu cel puțin 5 (cinci) zile înainte de aplicare.

Art. 23

- (1) Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de salariați, potrivit specificului activității fiecăruia, și se bazează pe prevederile legale în vigoare; acestea se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.
- (2) În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de angajator, cât și de sindicat/ reprezentanții salariaților. În caz de divergență în ceea ce privește calitatea normelor de muncă, se va recurge la o expertiză tehnică, stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți.
- (3) Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază negociat.
- (4) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajator. În cazul în care acestea sunt efectuate la cererea sindicatului/ reprezentanților salariaților, iar cu ocazia efectuării expertizei, cererea se dovedește neîntemeiată, cheltuielile vor fi suportate de salariații care au solicitat-o.

Art. 24

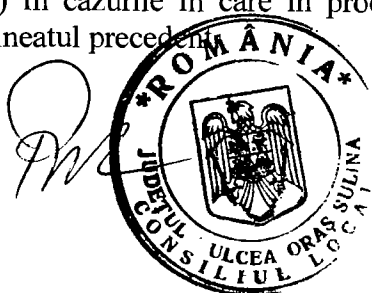
Angajatorul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art. 25

În toate cazurile când condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă.

Art. 26

- (1) Părțile sunt de acord ca nici o măsură privind sănătatea și securitatea în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.
- (2) Angajatorul va asigura cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în programul de muncă și este salarizat.
- (3) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile pe care le presupune noul său loc de muncă și la normele privind sănătatea și securitatea în muncă, pe care este obligat să le cunoască și să le respecte.
- (4) În cazurile în care în procesul muncii intervin schimbări ce impun aplicarea unor noi de



Art. 27

(1) Angajatorul este obligat ca, la angajare și pe toată perioada în care salariatul își desfășoară activitatea în unitate, să-i asigure echipamentul de protecție și de lucru, în funcție de condițiile de muncă.

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

(3) Contravaloarea echipamentelor de protecție se suportă integral de angajator.

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

(5) Pentru salariații sectoarelor: Salubritate, Administrație Port, Administrare Cimitir, Prestări servicii și Neutralizare deșeurilor medicale se acordă, ca și antidot, 2,5 litri de apă minerală /zi lucrată/ persoană și personalul Tesla conform OUG 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă.

Art. 28

Șefii compartimentelor, formațiilor de lucru vor urmări în permanență respectarea de către personalul din subordine a regulilor de sănătate și securitate în muncă și vor interveni imediat cu măsuri concrete de restabilire a disciplinei în cazul constatării oricăror încălcări ale normelor respective, precum și pentru înlăturarea sau prevenirea situațiilor potențial periculoase sau periculoase.

Art. 29

(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locurilor de muncă, prin:

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

b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă;

c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor alin. (1) se stabilesc prin decizie a conducătorului S.C. ASPL Sulina S.R.L., care va fi emisă conform prevederilor legislației în vigoare.

(3) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările făcute de angajator, să nu le deterioreze, să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

Art. 30

(1) Angajatorul va organiza cel puțin o dată pe an examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care îl ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Cheltuielile ocazionate de examinarea medicală se vor suporta de către angajator.

(2) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale organizate potrivit prevederilor alin. (1).

(3) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală organizată potrivit alin. (1) și (2) constituie abatere disciplinară.

Art. 31

La cererea uneia dintre părți, medicul de medicina muncii și inspectorii de muncă vor fi consultați în vederea modificării duratei timpului de lucru și la acordarea de concedii suplimentare.

Art. 32



Examinarea medicală a salariaților se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de Ministerul Sănătății.

CAPITOLUL 4

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

Art. 33

În privința muncii tinerilor sub 18 ani, angajatorul are următoarele obligații:

- a) nu poate cere efectuarea de ore suplimentare;
- b) nu poate să dispună efectuarea de muncă de noapte;
- c) să acorde o pauză de masă de cel puțin 30 de minute în cazul în care programul normal de muncă este mai mare de 4 ½ ore.

Art. 34

(1) Conform convențiilor internaționale la care România este parte, femeile au dreptul la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile.

(2) Încadrarea pe post și salariul se vor stabili în funcție de pregătire și competență.

Art. 35

Salariatele gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, precum și cele care alăptează, nu vor putea fi repartizate la muncă de noapte, în locuri cu condiții deosebite, etc.

Art. 36

În cadrul S.C. ASPL Sulina S.R.L., salariatele gravide care vor anunța în scris angajatorul despre starea lor fiziologică de graviditate, vor beneficia, în condițiile legii, de drepturile privind protecția maternității la locul de muncă.

Art. 37

(1) Salariatele au dreptul la concediu prenatal și postnatal plătit; salariații au dreptul la concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor, în condițiile legii.

(2) Este interzisă concedierea femeilor în perioada maternității, cât și în alte cazuri prevăzute de lege.

Art. 38

Angajatorul nu va refuza menținerea în muncă a persoanelor cu handicap în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente, handicapul neputând constitui motiv de neangajare, având în vedere aceleași condiții.

Art. 39

În cazul recomandărilor medicale, angajatorul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora în funcție de posibilitățile unității/ angajatorului, care vor fi stabilite împreună cu sindicatele/ reprezentanții salariaților.

CAPITOLUL 5

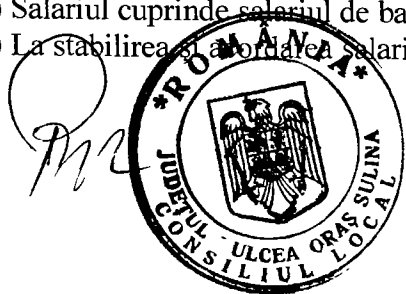
Salarizarea și alte drepturi salariale

Art. 40

(1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani, convenit la încheierea contractului individual de muncă.

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

(3) La stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare



sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(4) Reținerile din salariu nu vor fi autorizate decât în condițiile și limitele prevăzute de lege.

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

(6) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatului/ reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

Art. 41

(1) Sporurile ce se acordă în condițiile prezentului Contract Colectiv de muncă sunt următoarele:

a) pentru lucrul în zilele libere (sâmbata și duminica) – 75% pentru orele efectiv lucrate în aceste zile;

b) pentru lucrul în zilele de sărbători legale – 100% pentru orele efectiv lucrate în aceste zile; condițiile prevăzute de legislația în vigoare;

d) sporul de vechime corespunzător următoarelor tranșe de vechime:

- de la 0 până la 3 ani – 0%
- de la 3 până la 5 ani -5%
- de la 5 până la 10 ani -10%
- de la 10 până la 15 ani -15%
- de la 15 până la 20 ani -20%
- peste 20 de ani – 25%.

(2) Sporurile prevăzute mai sus se acordă numai la locurile de muncă unde acestea nu sunt incluse în salariul de bază;

(3) Majorarea cu 10% a salariilor de încadrare stabilite pentru fiecare salariat conform Contractului individual de muncă, față de nivelul acordat în luna decembrie 2015.

Grila de salarizare a S.C. ASPL Sulina S.R.L. se va analiza odată cu fiecare modificare a salariului minim pe economie, astfel încât să se păstreze o diferențiere între salariile personalului necalificat, ale celui calificat și celui cu studii superioare.

(4) Nivelurile de salarizare prevăzute în grilă vor fi aplicate prin criterii de departajare.

Art. 42

Adaosurile la salariul de bază sunt:

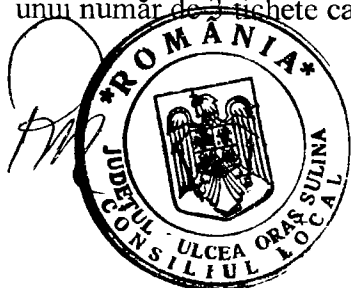
a) premiile acordate din fondul de premiere, calculate într-o proporție de minimum 1,5% din fondul de salarizare realizat lunar și cumulativ;

b) cota- parte din profit ce se repartizează salariaților este de 10%, neputând depăși nivelul unui salariu de bază mediu lunar realizat la nivel de unitate;

c) tichete de masă, tichete cadou, conform Bugetului de Venituri și Cheltuieli aprobat. Tichetele de masă se acordă tuturor salariaților care au îndeplinit, pe parcursul unei luni, numărul de ore lucrătoare corespunzătoare acelei luni, într-un număr egal cu numărul de zile lucrătoare ale lunii respective. Nu se acordă tichete de masă pentru zilele de concediu de odihnă, concediu medical, concediu fără plată, alte concedii acordate potrivit legii, precum și în zilele libere plătite stabilite la art. 52 alin. (1) din prezentul Contract colectiv de muncă, pentru celelalte zile libere plătite (recuperări) acordându-se tichete de masă;

d) tichete cadou, astfel : 7 tichete în valoare de 50 lei fiecare, în cuantum total de 350 lei/ salariat, de două ori pe an, respectiv pentru evenimentele de Paște și Crăciun;

e) tichete cadou în beneficiul copiilor minori, astfel: acordarea, cu ocazia zilei de 1 Iunie, a unui număr de 2 tichete cadou, în valoare de 50 lei fiecare, în cuantum total de 150 lei/ fiecare



copil minor al salariatului.

Art. 43

(1) Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(2) În situația în care angajatorul nu poate asigura, pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, acesta este obligat să platească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt, iar salariatul a stat la dispoziția unității.

(3) În cazuri excepționale când, din motive tehnice sau alte motive, activitatea a fost întreruptă pentru o perioadă de maxim 5 zile, salariații vor primi 75% din salariul de bază individual avut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității. Prin negocieri la nivelul unității, se va stabili concret modul de realizare a prevederii de a rămâne la domiciliu, de unde să poată fi convocați de unitate.

(4) În cazurile prevăzute de alin. (3), salariații beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situații.

Art. 44

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

Art. 45

(1) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale S.C. ASPL Sulina S.R.L.

(2) În caz de faliment sau lichidare judiciară, salariații au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, urmând a fi plătite integral înainte de a-și revendica drepturile ceilalți creditori.

Art. 46

Angajatorul va ține o evidență în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă și drepturile de care salariații au beneficiat, urmând să le elibereze dovezi despre acestea.

Art. 47

Timpul de muncă și timpul de odihnă

(1) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore /zi și 40 ore/săptămână, realizată prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(2) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal (40 ore) este considerată muncă suplimentară și se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.

(3) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu de 100%, corespunzător duratei acesteia.

(4) Stabilirea și modificarea programului de lucru se va face cu consultarea prealabilă a sindicatului/ reprezentanților salariaților, a medicului de medicina muncii și a responsabilului cu securitatea și sănătatea în muncă.

Art. 48

(1) Începerea și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul intern, întocmit de S.C. ASPL Sulina S.R.L., cu acordul sindicatului/ reprezentanților salariaților.

(2) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, angajatorul și sindicatul/ reprezentanții salariaților vor purta negocieri pentru a fixa ore flexibile de lucru și modalitățile de aplicare a acestora.



(3) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu poate conduce la sporirea sarcinilor de serviciu stabilite, la deteriorarea condițiilor de muncă ori la diminuarea veniturilor provenite din salarii.

Art.49

Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor și cu acordul sindicatului/ reprezentanților salariaților, cu excepția cazurilor de forță majoră, definite conform legislației în vigoare, aplicabile la momentul apariției acestor cazuri.

Art. 50

(1) Pentru persoanele al căror program se desfășoară pe timpul nopții, timpul de muncă este mai mic cu o oră decât durata timpului de munca prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă.

(2) Munca prestată în timpul nopții în cadrul unui asemenea program se plătește cu un spor de 25% din salariul de bază, conform Codului Muncii.

(3) Munca prestată între orele 22.00 și 06.00 este considerată muncă de noapte. În cazuri bine justificate, există posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite.

Art. 51

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

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

(3) În cazul în care activitatea de la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, zilele de repaus săptămânal vor fi acordate în cursul săptămânii următoare.

(4) În situații de excepție, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului/reprezentanților salariaților.

Art. 52

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

- 1 și 2 Ianuarie;
- 1 Mai;
- 1 Decembrie;
- prima și a doua zi de Paște;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 August;
- 30 noiembrie, Sfântul Apostol Andrei, Ocrotitorul României;
- alte sărbători legale, stabilite potrivit legii;
- 8 martie -pentru femei
- două zile pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, 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

Salariații 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

Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit de minimum 24 de zile lucrătoare, după cum urmează:

- până la 10 ani vechime - 24 zile;
- peste 10 ani vechime - 28 zile.

Art. 56

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

Art. 57

(1) Pe durata concediului de odihnă salariații vor primi o indemnizație calculată conform prevederilor legale în vigoare.

(2) Indemnizația 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. Indemnizația de concediu nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada de referință.

(3) Indemnizația de concediu se plătește 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 concediul de odihnă este interzisă.

Art. 58

Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat, la solicitarea salariatului; una dintre fracțiuni 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) Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau în alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului – 5 zile;
- b) căsătoria unui copil – 5 zile;
- c) nașterea unui copil – 5 zile, sau 10 zile dacă salariatul a urmat un curs de puericultură;
- d) decesul soțului sau a unei rude de gradul I, socrilor – 5 zile;
- e) decesul unei rude de gradul al II-lea – 3 zile;
- f) donarea de sânge – 1 zi;
- g) schimbarea locului de muncă, cu mutarea domiciliului, în cadrul aceleiași unități în altă localitate – 5 zile;

(2) Se acordă 30 zile concediu cu plată, o singură dată, pentru pregătirea și susținerea examenului de diplomă (bacalaureat, licență, dizertație, masterat), dacă studiile sunt corespunzătoare funcției salariatului în unitate.

(3) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concediu fără plată de maximum 30 zile lucrătoare.

CAPITOLUL 6

Alte măsuri de protecție și facilități acordate salariaților

Art. 60

În cazul când unitatea este pusă în situația de a efectua reduceri de personal ca urmare a restrângerii activității, restructurării, re tehnologizării și informatizării procesului de producție sau



concedieri colective, părțile convin asupra respectării următoarelor principii:

a) Angajatorul va pune la dispoziția sindicatului/ reprezentanților salariaților justificarea tehnico-economică în legătură cu măsurile privind posibilitățile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesională, etc.;

b) Justificarea tehnico-economică, împreună cu obiecțiile și propunerile sindicatului/ reprezentanților salariaților, va fi supusă spre analiză și avizare Consiliului de Administrație;

c) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

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

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

Art. 61

(1) În situația în care disponibilizările de personal nu pot fi evitate, conducerea unității va comunica în scris fiecărui salariat al cărui post urmează a fi desființat, dacă i se oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională în vederea ocupării unui post în aceeași unitate.

(2) În cazurile în care salariaților nu li se pot oferi alte locuri de muncă ori aceștia refuză locul de muncă oferit sau cuprinderea într-o formă de recalificare, conducerea unității le va comunica în scris termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Pentru situația în care se efectuează concedieri colective, părțile vor acorda compensații banești cu respectarea prevederilor legale și a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, vor fi luați în calcul și acei salariați cărora, în ultimele 6 luni, le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din motive ce nu au legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5(cinci) concedieri de aceasta natură.

Art. 62

Pentru realizarea obiectivelor de producție, angajatorul va utiliza forța de muncă și dotarea tehnică existente în unitate și, numai după epuizarea posibilităților interne, va recurge la terțe persoane fizice sau juridice.

Art. 63

(1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta, în ordine:

a) contractele individuale de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

b) contractele individuale de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea lor.

(2) La luarea măsurii de desfacere a contractelor individuale de muncă pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poate desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;

b) măsura să afecteze, mai întâi, persoane care nu au copii în întreținere;

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile/ bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, pe întreținătorii unici de familie, precum și pe salariații, bărbați sau femei, care mai au cel mult 3 ani până la pensionare la cererea lor.



(3) În cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu unitatea un act adițional la contractul individual de muncă prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, societatea nu îi va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu îi este imputabilă.

În ipoteza în care două sau mai multe persoane salariate sunt în aceeași situație, disponibilizarea se va face cu consultarea sindicatelor/ reprezentanților salariaților.

Art. 64

Societatea va pune la dispoziția sindicatului/reprezentanților salariaților documentele care să le permită verificarea modului de aplicare a prevederilor art.63 din prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 65

(1) Unitatea care își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, are obligația să încunoștiințeze în scris despre aceasta salariatul disponibilizat, sindicatul/reprezentanții salariaților și să facă publică măsura.

(2) Salariații notificați în acest sens au la dispoziție un termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data primirii comunicării, pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

Art. 66

(1) În afară de ajutoarele prevăzute de lege la care au dreptul, salariații vor beneficia de următoarele ajutoare/facilități:

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

b) Dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de 4(patru) salarii medii brute lunare pe unitate, calculate raportat la luna anterioară acordării;

c) Un salariu mediu pe unitate plătit mamei pentru nașterea fiecărui copil: dacă mama nu este salariată, soțul acesteia beneficiază de plata unui salariu mediu pe unitate;

d) Două salarii medii brute lunare pe unitate plătite de unitate la decesul soțului sau soției, ori la decesul unei rude de gradul I aflate în întreținerea salariatului, calculate raportat la luna anterioară acordării;

e) Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă primesc o indemnizație egală cu două salarii de bază avute în luna anterioară pensionării.

(2) Ajutoarele acordate peste cuantumul prevăzut de lege nu se deduc din contribuția de asigurări sociale;

Art. 67

(1) Salariații unității trimiși în delegație în țară sau străinatate vor beneficia de următoarele drepturi:

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

b) diurnă de deplasare, conform H.G. 1860/2006 privind drepturile și obligațiile personalului, autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, este în cuantum de 2,5 ori valoarea diurnei prevăzută în legislația aflată în vigoare la data deplasării.

Cheltuielile de deplasare ale membrilor aleși ai sindicatului sau ale reprezentanților acestora,



salariați ai unității, care se deplasează în interesul unităților la cererea sindicatului/reprezentanților salariaților, vor fi suportate de patronat în limita a 3 deplasări / an.

Art 68

Salariații unității trimiși în detașare beneficiază de drepturile care le sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care sunt detașați.

Art. 69

Persoanele detașate își mențin toate drepturile pe care le-au avut la data detașării, cu excepția celor privind igiena și sănătatea și securitatea în muncă, chiar dacă la locul de muncă unde sunt detașate acestea nu se mai regăsesc. Dacă la locurile de detașare drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acordă și alte drepturi, persoanele detașate beneficiază de acestea.

Art. 70

(1) În afara concediului legal platit pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de doi ani, iar în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, părintele salariat poate beneficia de încă un an concediu fără plată.

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

Art. 71

Părintele salariat care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la un an/ un an și 11 luni (perioadă stabilită în funcție de opțiunea părintelui la intrarea în concediul de maternitate), iar în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu două ore pe zi, fără a-i fi afectate salariul de bază și vechimea în muncă. Reducerea timpului de lucru cu două ore pe zi operează până la împlinirea de către copil (pentru care a beneficiat de concediu legal pentru creștere și îngrijire) a vârstei de un an/un an și 11 luni (perioadă stabilită în funcție de opțiunea părintelui la intrarea în concediul de maternitate), respectiv trei ani pentru copilul cu handicap.

Drepturile prevăzute la art.70 și 71 sunt aplicabile numai la nașterea primului și celui de-al doilea copil.

CAPITOLUL 7

Formare profesională

Art. 72

(1) Părțile înțeleg:

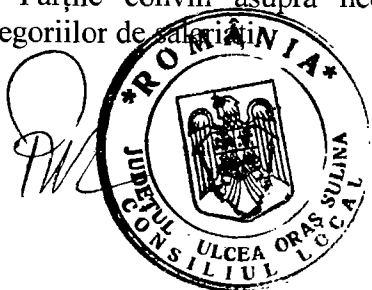
(a) prin termenul de **formare profesională** – orice procedură prin care o persoană dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate conform legii;

(b) prin termenul de **formare profesională continuă** – procedura prin care o persoană, având deja o calificare ori o profesie, dobândește noi competențe cognitive și funcționale.

(2) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, al drepturilor de asociere și al libertăților sindicale convenite între sindicat și angajator.

(3) Părțile semnatare convin să participe la elaborarea și utilizarea, pentru ramura lor de activitate, a sistemului de formare și evaluare bazat pe competențe, să completeze și să elaboreze standardele ocupationale.

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați



(5) Pe perioada în care participă la programe de formare profesională finanțate de către angajatori, lucrătorii primesc drepturile stabilite prin prezentul Contract colectiv de muncă, pentru program normal de lucru.

Art. 73

Pentru partea privind formarea profesională, se va ține seama cel puțin de următoarele:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare; adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către sindicat/ reprezentanții salariaților și angajator; cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de către S.C. ASPL Sulina S.R.L.;
- b) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta sindicatul /reprezentanții salariaților cu cel puțin 2(două) luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la recrutarea de forță de muncă externă;
- c) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să îl urmeze, organizat de un terț, angajatorul va analiza cererea, rămânând la aprecierea acestuia dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului;
- d) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă și au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională mai mare de 60 de zile, cu scoaterea integrală din activitate, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor, sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de acesta, cu excepția cazurilor prevăzute de art.63.alin.(3), proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform Actului adițional la contractul individual de muncă.

Art. 74

(1) Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele, libertatea de opinie.

(2) Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială față de sindicat/ reprezentanții salariaților.

Art. 75

(1) Consiliul de administrație are obligația de a invita reprezentantul/reprezentanții sindicatului/ reprezentanții salariaților, semnatar/semnatari ai Contractului colectiv de muncă să participe la ședințele sale, în condițiile prevăzute de lege. Participarea acestora are statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot. Opiniile reprezentanților sindicali/ reprezentanților salariaților vor fi consemnate în procesul verbal de ședință.

(2) Încunoștiințarea reprezentanților sindicali/ reprezentanților salariaților se va face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință. Reprezentanților sindicali/reprezentanților salariaților li se va comunica ordinea de zi și vor avea acces la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuție.

Art. 76

Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art.30 din Legea nr. 62/2011- a dialogului social, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților sindicatului/reprezentanților salariaților, ori va asigura acestora accesul la informațiile și documentele necesare, reprezentanții sindicatului/ reprezentanții salariaților asumându-și în scris obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

Art. 77

(1) Pentru ca reprezentanții sindicali/ai salariaților să-și poată îndeplini competent și eficient atribuțiile aferente funcțiilor deținute, aceștia vor beneficia de facilități prin suportarea de către sindicat a cheltuielilor necesare participării la acțiuni comune, cum ar fi: cursuri de formare sindicală, seminarii, conferințe și congrese naționale și internaționale organizate de către sindicate



ori alte instituții neguvernamentale. Atât numărul de participanți, cât și alte condiții concrete privind participarea, se vor stabili prin acordul celor două părți.

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

(3) Reprezentanții salariaților 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 convenit în condiții normale, dar nu mai mult de 5 zile pe an.

Art. 78

Unitățile vor asigura în incinta lor gratuit, pentru activitatea sindicatelor/ reprezentanților salariaților, spațiul și mobilierul necesare, precum și acces la echipamentul de birotică al unității (fax, copiator și altele cu caracter administrativ). Acestea vor fi utilizate cu ajutorul persoanelor care le folosesc în mod curent.

Art. 79

Este interzis unităților și instituțiilor să desfacă din inițiativa lor contractul individual de muncă al salariaților, pentru motive care privesc activitatea sindicală/de reprezentare a salariaților.

Art. 80

Angajatorii nu vor angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

Art.81

(1)Angajatorii recunosc dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale/ reprezentanților salariaților de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

(2)Angajatorii și sindicatul/reprezentanții salariaților își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Art. 82

(1) Sindicatul/ reprezentanții salariaților recunosc dreptul angajatorilor de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii unității sau instituției, de a stabili normele de disciplină a muncii, precum și pe cele ale disciplinei tehnologice, cu consultarea organizației sindicale/ reprezentanților salariaților.

(2) Angajatorul și reprezentanții salariaților se recunosc parteneri sociali permanenți.

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

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

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

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

(7) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor Contractului colectiv de muncă, S.C. ASPL Sulina S.R.L. și sindicatul/ reprezentanții salariaților vor încerca soluționarea acestora mai întâi pe cale amiabilă.



Art. 83

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

(2) În acest scop, la nivelul unității se va constitui o Comisie paritară formată din reprezentanți ai sindicatului/salariaților și angajatorului, ce va funcționa pe baza unui regulament propriu.

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

(4) În situația declansării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, sindicatul/ reprezentanții salariaților și conducerea S.C. ASPL Sulina S.R.L. au obligația ca, pe durata acestora, să protejeze patrimoniul unității și să asigure funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor ori ar putea cauza pagube.

Dispoziții finale

Art. 84

Cheltuielile ocazionate cu negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă se vor suporta din fondurile constituite la nivelul S.C. ASPL Sulina S.R.L., conform legislației în vigoare.

Conducerea S.C. ASPL Sulina S.R.L. are obligația de a propune Consiliului Local al orașului Sulina aprobarea/ rectificarea Bugetului de Venituri și Cheltuieli al S.C. ASPL Sulina S.R.L. cu sumele necesare respectării prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Încheiat azi, 19.01.2016, în 5 (cinci) exemplare.

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

**PRESEDINTE DE SEDINTA,
POPA SORIN**



**SECRETAR,
jr. PICU ALINA**