

CONSILIUL LOCAL SULINA  
JUDETUL TULCEA

HOTARAREA NR. 91

privind validarea Contractului Colectiv de Munca pentru Gruparea Sindicala a Salariatilor din cadrul S.C. A.S.P.L. SULINA S.R.L.

Consiliul Local al orasului Sulina, judetul Tulcea, intrunit astazi, 19.07.2011 in sedinta extraordinara, legal constituita;

Luand in discutie adresa nr. 1632/2011, comunicata de catre S.C. A.S.P.L. Sulina S.R.L., Expunerea de motive nr. 2242/2011 a Primarului orasului Sulina, precum si avizele comisiilor de specialitate din cadrul Consiliului Local al orasului Sulina, cu privire la validarea Contractului Colectiv de Munca pentru Gruparea Sindicala a Salariatilor din cadrul S.C. A.S.P.L. SULINA S.R.L.;

Vazand prevederile Contractului Colectiv de Munca Unic la nivel National pe anii 2011-2014;

In temeiul prevederilor art. 36 alin. (1) si alin. (3) lit.(c), art.45 si art.49 din Legea nr. 215/2001 privind Administratia publica locala, republicata in 2007, cu modificarile si completarile ulterioare;

*hotaraste:*

**Art. 1.** - Se valideaza Contractul Colectiv de Munca pentru Gruparea Sindicala a Salariatilor din cadrul S.C. A.S.P.L. SULINA S.R.L.- Sulina, conform anexei nr. 1 care face parte integranta din prezenta.

**Art. 2** – Patronatul si Sindicatul vor intreprinde diligentele necesare in vederea inregistrarii acestuia la institutiile abilitate.

**Art. 3.** – Prezenta hotarare va fi comunicata catre S.C. A.S.P.L. SULINA S.R.L., catre Gruparea Sindicala a Salariatilor din cadrul S.C. A.S.P.L. SULINA S.R.L., Consiliului de Administratie al S.C. A.S.P.L. SULINA S.R.L., precum si catre Institutia Prefectului Judetului Tulcea, in vederea exercitarii controlului de legalitate.

Adoptata astazi, 19.07.2011  
cu .../3... voturi "pentru"

PRESEDINTE DE SEDINTA,

NASTASE MARIA

SECRETAR,

jr. PICU ALINA



ANEXA NR. 1 LA H.C.L. SUDINA  
NR. 98/19.02.2011

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

Avand in vedere:

- drepturile garantate de Constitutia Romaniei;
- prevederile Legii 130/1996, privind contractul colectiv de munca, republicata;
- prevederile Legii 53/2003, Codul Muncii, cu modificarile si completarile ulterioare;
- prevederile Legii 54/2003, privind sindicatele;
- prevederile Legii 168/ 1999 privind solutionarea conflictelor de munca, cu modificarile si completarile ulterioare;
- reglementarile din Contractul colectiv de munca unic la nivel national;
- reglementarile din Contractul colectiv de munca unic la nivelul ramurii de Gospodarie comunală, locativa si transporturi locale pe anii 2007-2011

s-a incheiat 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 J-a C-dor E. Botez, nr. 142, reprezentata prin Consiliul de Administratie alcatuit din dl. Ispas Aurel – presedinte, dl. Gheorghe Silviu – membru, d-ra Trisca 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 inteleg:

- 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 salariata;



Two handwritten signatures are present below the stamp, representing the representatives of the contracting parties.

- 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, sefi 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* – regiile autonome, companiile nationale, societatile comerciale, alte organizatii cu scop lucrativ, structuri ale institutiilor publice care desfasoara activitatea de gospodarie comunală, localiva, transporturi locale si orice persoana juridica ce angajeaza salariati.

#### 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 additional.

(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 celeilalte 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.



A handwritten signature in black ink, located to the right of the official stamp.

Art. 6

Angajatorii, la cererea organizatiilor sindicale, vor pune la dispozitia acestora, cu cel puțin 5 zile înainte, 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 puțin 30 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost incheiat, partile vor conveni asupra prelungirii valabilitatii contractului 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.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## 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 indirecte fata de salariat.

#### Art. 13

(1) Incheierea contractului de munca se face pe baza conditiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetateanului 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 puțin 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.



A handwritten signature in black ink, located to the right of the official stamp.

#### 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 acordului 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 de 20 zile lucratoare.

(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.

(4) In cazul incetarii contractului individual de munca din initiativa salariatului, termenul de preaviz va fi de 20 zile lucratoare, pentru salariatii cu functii de executie, respectiv 45 zile lucratoare pentru salariatii care ocupa functii de conducere, conform prevederilor art. 81 alin. (4) Codul Muncii.

#### 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 concediului 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;



A handwritten signature in black ink, located at the bottom right of the page.

- 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) Pana la realizarea obiectivului prevazut la alin. (1), in contractele colective de munca se vor prevedea proceduri de consultare a reprezentantilor sindicali cu cei care angajeaza, 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 minimali 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 minimali;
- 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 si vor fi prevazute in Regulamentul de Ordine interioara.

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



A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and strokes, located to the right of the official stamp.

(3) Normele de munca aprobate 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 salariatii, potrivit specificului activitatii fiecaruia, si se bazeaza pe tehnicile normarii muncii; 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, conduc 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 ocazionate 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 efectuării 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 inrautatat, determinand reclassificarea 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 eficienta 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.



A handwritten signature in black ink, located to the right of the official stamp.



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.

Art. 28

Sefii compartimentelor, formațiilor de lucru vor urmări în permanentă 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 oricărui încălcare a 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, temperatura, 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 descompliceze 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 medicină muncii și inspectorii de muncă vor fi consultați în vederea modificării duratei timpului de lucru și la acordarea de concedii suplimentare.



A handwritten signature in black ink, located to the right of the official stamp.

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 ½ 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, 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 sindicatele.

### 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 adaosuri.

(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 salariilor 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 lucrul in zilele libere (sambata si duminica) – 75% pentru orele efectiv lucrate in aceste zile;

b) pentru lucrul in zilele de sarbatori legale – 100% pentru orele efectiv lucrate in aceste zile;

c) pentru lucrul in timpul noptii – 25% pentru orele efectiv lucrate in timpul noptii;

(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%;



- 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) acordandu-se tichete de masa.
- d) tichete cadou in valoare de 150 lei / salariat de doua ori pe an pentru evenimentele de Paste si Craciun.

#### 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, partial 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 în afara duratei normale a timpului de munca saptamanal (40 ore) este considerata munca suplimentara si se compenseaza prin ore libere platite în urmatoarele 60 de zile dupa efectuarea acesteia.

(3) În cazul în 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) Zilele de sambata, duminica, sarbatori legale în care, potrivit dispozitiilor legale nu se lucreaza, sunt nelucratoare pentru toate categoriile de salariati.

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

#### Art. 48

(1) Inceperea si sfarsitul programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul intern, întocmit de S.C. ASPL Sulina S.R.L., cu acordul reprezentantilor sindicali.,

(2) În toate cazurile în 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 consimtamantul lor si cu acordul sindicatelor, cu exceptia cazurilor de forta majora, definite conform legislatiei în 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 în zilei, fara diminuarea salariului de baza si a vechimii în munca.

(2) Munca prestata în timpul noptii în cadrul unui asemenea program se plateste cu un spor de 25% din salariul de baza.

(3) Munca prestata între orele 22.00 si 06.00 este considerata munca de noapte. În cazuri bine justificate, exista posibilitatea abaterii cu o ora în plus sau în minus fata de aceste limite.

#### Art. 51

(1) În 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) În cazul în care activitatea de la locul de munca nu poate fi intrerupta în zilele de sambata si duminica, prin contractul colectiv de munca, zilele de repaus saptamanal vor fi acordate consecutiv în cursul saptamanii urmatoare.



A handwritten signature in black ink, located at the bottom right of the page.

(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;
- doua zile pentru fiecare dintre cele trei sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.

#### Art. 53

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

#### Art. 54

Salariatii pot solicita, in mod justificat, decalarea programului de lucru. Conducerea S.C. ASPL Sulina S.R.L. va analiza cererea si o va aproba. in functie de posibilitati .

#### Art.55

Salariatii au dreptul in fiecare an calendaristic la un concediu de odihna platit de minimum 21 de zile lucratoare, dupa cum urmeaza:

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

#### Art. 56

(1) In fiecare an calendaristic, salariatii incadrati in grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihna suplimentar cu o durata de 3 zile, iar salariatii nevazatori, cu o durata de 6 zile.

(2) In fiecare an calendaristic, salariatii incadrati in compartimentele salubritate, administratie portuara care desfasoara activitatea in conditii grele, penibile au dreptul la un concediu de odihna suplimentar de 3 zile .

(3) Persoanele care lucreaza la calcajator in mod curent din timpul zilnic normal de lucru, beneficiaza de 3 zile concediu de odihna suplimentar.

#### Art. 57

(1) Pe durata concediului de odihna salariatii vor primi o indemnizatie calculata conform prevederilor legale in vigoare.



A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and lines.

- (2) Indemnizatia de concediu reprezinta media zilnica a veniturilor din ultimele trei luni anterioare lunii in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu. Indemnizatia de concediu nu poate fi mai mica decat salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada de referinta .
- (3) Indemnizatia de concediu se plateste cu cel putin 5(cinci) zile lucratoare inainte de plecarea in concediu, la solicitarea salariatului.
- (4) Orice conventie prin care se renunta total sau in parte la dreptul la concediul de odihna este interzisa.

#### Art. 58

Concediul anual de odihna va putea fi fractionat la solicitarea salariatului; una dintre fractiuni va trebui sa fie de cel putin 10(zece) zile lucratoare. Cealalta parte va trebui acordata si luata pana la sfarsitul anului in 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 – 5 zile;
- e) decesul unei rude de gradul al II-lea – 2 zile;
- f) donatorii de sange – 1 zi;
- g) schimbarea locului de munca, cu mutarea domiciliului, in cadrul aceleiasi unitati – 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, re tehnologizarii 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.;



A handwritten signature in black ink, located at the bottom right of the page.

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 intentioneaza sa efectueze concedieri colective, acesta are obligatia de a initia, in timp util si in scopul ajungerii la o intelegere, 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 salariați care vor fi concediați;

- atenuarea consecintelor concedierii prin recurgerea la masuri sociale care vizeaza, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesionala a salariatilor concediați.

#### Art. 61

(1) In situatia in care disponibilizarile de personal nu pot fi evitate, conducerea unitatii va comunica in scris fiecarui 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 aceeași 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 negocia acordarea de compensatii banesti cu respectarea prevederilor legale si/sau ale contractelor colective de munca aplicabile.

(4) La stabilirea numarului efectiv de salariați concediați colectiv vor fi luati in calcul si acei salariați 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 puțin 5(cinci) concedieri de aceasta natura, cu cel puțin 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 terte 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:

a) contractele individuale de munca ale salariatilor care cumuleaza doua sau mai multe functii, precum si ale celor care cumuleaza pensia cu salariul;

b) 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:

a) daca masura ar putea afecta doi sotii care lucreaza in aceeași unitate, se desface contractul de munca al sotului care are venitul cel mai mic, fara ca prin aceasta sa se



A handwritten signature in black ink, located at the bottom right of the page.



poate desface contractul de munca al unei persoane care ocupa un post nevizat de reducere;

b) masura sa afecteze, mai intai, persoane care nu au copii in intretinere;

c) masura sa afecteze numai in ultimul rand femeile care au in ingrijire copii, barbati 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 salariu 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 implinirea 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 incunostinteze 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 cel putin 3(trei) salarii medii pe unitate;

b) Daca decesul a survenit din cauza unui accident de munca, a unui accident in legatura cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumului ajutorului acordat familiei va fi de 4(patru) salarii medii pe unitate;

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

d) Doua salarii medii pe unitate platite de unitate la decesul sotului sau sotiei, ori la decesul unei rude de gradul I aflate in intretinerea salariatului;

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

#### Art. 67.



A handwritten signature in black ink, located to the right of the official stamp.

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

a) decontarea cheltuieliilor 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 alesi 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 unitatilor sau institutiilor trimisi in detasare beneficiaza de toate drepturile prevazute de contractul colectiv de munca la unitatea la care au fost 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 concediului 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 concediul 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 concediul 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.

#### 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.



A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, cursive letters.

## CAPITOLUL 7

### Formare profesionala

#### Art. 73

(1) Partile inteleg :

(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 profesionale a tuturor categoriilor de salariatii .

(5) Pe perioada in care participa la programe de formare profesionala finantate de catre angajatori, lucatorii primesc drepturile stabilite prin Contractul colectiv de munca aplicabil, pentru program normal de lucru.

#### Art. 74

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

a) 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.;

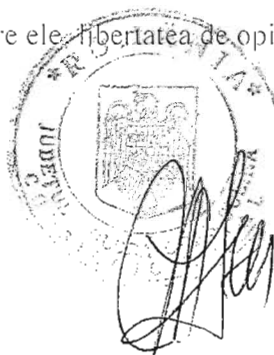
b) in cazul in care unitatea urmeaza sa-si schimbe partial sau total profilul de activitate, aceasta va informa si consulta sindicatul cu cel putin 2(doua) luni inainte de aplicarea masurii si va oferi propriilor salariatii posibilitatea de a se califica sau recalifica inainte de a apela la angajari de forta de munca din afara;

c) 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;

d) 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 implinirea 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

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



A handwritten signature in black ink, located at the bottom right of the page.

(2) Angajatorul va adopta o pozitie neutra si impartiala fata de sindicat si fata de reprezentantii salariatilor.

#### Art. 76

(1) 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 proceul verbal de sedinta.

(2) Incunostiintarea 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 in discutie.

#### Art. 77

Pentru fundamentarea actiunilor prevazute la art.30 din Legea nr. 54/2003, 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.

#### 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) In aplicarea prevederilor art 24 din Legea nr. 54/2003 –legea sindicatelor-la cererea organizatiilor sindicale, angajatorii vor retine si vor vira sindicatului cotizatia de sindicat pe statele lunare de plata. Concomitent se va efectua si deducerea fiscala a cotizatiei din venitul lunar al membrului de sindicat, conform prevederilor legale.

(2) Retinerea si deducerea fiscala 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.



A handwritten signature is written in the bottom right corner of the page.

#### Art. 81

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

#### Art. 82

Angajatorii nu vor angaja salariați permanenti, temporari sau cu program partial 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



A handwritten signature in black ink, consisting of stylized cursive letters, is written to the right of the official seal.

(1) Pentru rezolvarea conflictelor individuale de munca dintre salariați, angajatori și salariați, precum și a reclamațiilor și a sesizărilor, părțile convin că 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 și angajatorului, ce va funcționa pe baza unui regulament propriu.

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

(4) În situația declansării unor conflicte de munca, inclusiv a grevei, sindicatul 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. 86

Cheltuielile ocazionate cu negocierea și încheierea contractului colectiv de munca 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 rectificarea Bugetului de Venituri și Cheltuieli pe anul 2011 al S.C. ASPL Sulina S.R.L. cu sumele necesare respectării prevederilor prezentului Contract Colectiv de Munca.

Încheiat azi \_\_\_\_\_ în \_\_\_\_\_ exemplare

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

Sindicatul "Administrația Serviciilor  
Publice Locale "

Consiliul de Administrație

Spiridon Marian - președinte

Ispas Aurel – președinte

Poenaru Paul - vicepreședinte

Trisca Alina – membru

Gheorghe Silviu – membru

Serbov Daniel - secretar

Director

Nagy Luminita

*Nagy*



*[Handwritten signature]*