



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ HARGHITA

Nr. 2462/CCCMMRM/07.03.2023

Către: SC CSIKI TRANS SRL ,MIERCUREA CIUC, STR. BRASOVULUI NR.3 JUD.HARGHITA

Referitor la Contractul Colectiv de Muncă valabil în perioada 07.03.2023 - 07.03.2025

Urmare cererii Dvs.cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă încheiat între patronat SC CSIKI TRANS SRL din MIERCUREA CIUC - reprezentat de DEMENY ATTILA - administrator și între REPREZENTANTII SALARIATILOR SC CSIKI TRANS SRL din MIERCUREA CIUC vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Harghita la nr. 2462/61 din 07.03.2023

Vizat,

Dorin Male

Inspector șef



Ileana Mocrei

Inspector șef adj.RM

Bujac Adel

Inspector de muncă

Compartiment Contracte Colective de
Muncă și Monitorizare Relații de Muncă

S.C. CSIKI TRANS SRL

530141 Miercurea Ciuc
Str. Braşovului, nr.3
Jud. Harghita
CUI: RO26416163
Nr. Inreg: J19/21/2010

**CSÍKI TRANS KFT**

530141 Csíkszereda
Brassói út, 3 szám
Hargita megye
CUI: RO26416163
Reg.szám: J19/21/2010

Nr. 48 / 20.02.2023**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**

În temeiul art. 1 litera a). și art 96 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social

PĂRȚILE:

1. SALARIAȚII, ce desfășoară activitatea în cadrul CSIKI TRANS SRL, reprezentați conform art. 224 din legea 53/2003 - prin reprezentanții salariaților și

2. CONDUCEREA SOCIETĂȚII CSIKI TRANS SRL

au încheiat următorul *CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ*.

CAP. I. DISPOZIȚII GENERALE.**Definiții**

În întregul text al prezentului Contract următorii termeni au următoarele înțelesuri:

"**CCM**"- Contractul Colectiv de Muncă la nivel de societate;

"**Conducerea Societatii**" - Presedintele/Director General al Societatii/ Administratorul sau orice alte persoane cu funcții de conducere pe care Președintele Director General i-a mandatat în acest scop;

"**Conducătorul ierarhic superior**" - desemnează persoana care ocupă funcția imediat superioară unui anumit post în Organigrama societății și care asigură coordonarea și supravegherea activității acestuia;

" **Personalul**" - Personalul de Conducere și Personalul de Execuție împreună;

Discriminare directă - situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată o altă persoană într-o situație comparabilă;

Discriminare indirectă - situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;



Tel: 0266-311.322
Mobil: 0749-084.002

E-mail: office@csiki-trans.ro

Web: www.csiki-trans.ro

Facebook: www.facebook.com/Csiki-Trans

Hărțuire - situația în care se manifestă un comportament nedorit, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

Hărțuire sexuală - situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și în special crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

Acțiuni pozitive - acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;

Munca de valoare egală - activitatea remunerată care în urma comparării, pe baza aceluiași indicatori și a aceluiași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;

Discriminare bazată pe criteriul de sex - discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea; Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

- a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată.
- b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

2

Discriminare multiplă - orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.

Evaluarea salariaților - procesul prin care se apreciază nivelul de dezvoltare profesională a acestora.

Protecția maternității - este protecția sănătății și/sau securității salariaților gravide și/sau mame la locurile lor de muncă;

Locul de muncă - este zona delimitată în spațiu, în funcție de specificul muncii, înzestrată cu mijloacele și cu materialele necesare muncii, în vederea realizării unei operații, lucrări sau pentru îndeplinirea unei activități de către unul ori mai mulți executanți, cu pregătirea și îndemânarea lor, în condiții tehnice, organizatorice și de protecție a muncii corespunzătoare, din care se obține un venit în baza unui raport de muncă ori de serviciu cu un angajator;

Salariata gravidă - este femeia care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare;



Salariata care a născut recent - este femeia care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lauzie și solicită angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut;

Salariata care alăptează - este femeia care, la reluarea activității după efectuarea concediului de lauzie, își alăptează copilul și anunță angajatorul în scris cu privire la începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens;

Dispensa pentru consultații prenatale - reprezintă un număr de ore libere plătite salariatai de către angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultațiilor și examenelor prenatale pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist;

Concediul postnatal obligatoriu - este concediul de 42 de zile pe care salariata mamă are obligația să îl efectueze după naștere, în cadrul concediului pentru sarcină și lauzie cu durata totală de 126 de zile, de care beneficiază salarialele în condițiile legii;

Concediul de risc maternal - este concediul de care beneficiază salarialele pentru protecția sănătății și securității lor și/sau a fătului ori a copilului lor.

Generalități

Art. 1.

Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui Contract colectiv de muncă la nivel de CSIKI TRANS SRL, se obligă să respecte prevederile acestuia.

Art. 2.

(1) Prevederile prezentului CCM se aplică tuturor salariaților Angajatorului, indiferent de durata contractului individual de muncă, de atribuțiile pe care le îndeplinesc și de funcția pe care o ocupă, precum și celor care lucrează în cadrul unității pe bază de delegare sau detașare.

(2) Salariații detașați sunt obligați să respecte, pe lângă disciplina muncii din unitatea care i-a detașat și regulile de disciplină specifice locului de muncă unde își desfășoară activitatea pe timpul detașării.

Art.3.

(1) Prezentul contract se încheie pe o durată de 2 ani, cu posibilitatea de prelungire cu Act adițional.

(2) Negocierile pentru noul Contract Colectiv vor începe cu cel puțin 60 de zile înainte de expirarea termenului de valabilitate a prezentului contract.

(3) Dacă niciuna din părți nu denunță contractul cu 60 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se poate prelungi până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

Art. 4.

Conducerea societății va pune la dispoziția reprezentanților salariaților CSIKI TRANS SRL, cu cel puțin 5 zile înaintea semnării, informații și documente necesare pentru a putea fi folosite la negocierea contractului la nivel de unitate



Art.5.

- (1) Orice modificare a prezentului CCM se face pe baza cererii uneia din părțile contractante și se constituie ca obiect de negociere, sau în lipsa solicitărilor se va aplica Regulamentul de Ordine Interioare.
- (2) Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți cu cel puțin 30 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.
- (3) Cererile de modificare vor fi depuse de către reprezentanții conducerii societății la Direcția de muncă Harghita.
- (4) Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și salariații să nu declanșeze greve.
- (5) Modificările aduse CCM se comunică în scris organului la care se păstrează, și devin aplicabile de la data înregistrării lui sau la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

Art. 6.

Suspendarea sau încetarea contractului colectiv sau individual de muncă, are loc potrivit legii.

Art.7.

- (1) Interpretarea clauzelor prezentului contract se face prin consens.
- (2) Dacă nu se realizează consensul, se aplică prevederile codului civil, iar dacă și după aceasta există îndoială, se interpretează în înțelesul favorabil salariaților.

Art.8.

- (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării, suspendării sau încetării CCM la nivel de unitate, părțile convin să constituie o Comisie Paritară.
- (2) Componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare se stabilește prin Protocolul din prezentul contract.
- (3) Dacă procedura declanșată conform alineat (1) nu se finalizează, partea interesată poate sesiza instanța de judecată competentă, potrivit prevederilor legale.
- (4) Adoptarea unei hotărâri de către comisia paritară în condițiile prevăzute împiedică sesizarea instanței, iar dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează.

Art.9.

- (1) Cunoașterea și respectarea CCM este obligatorie pentru toate categoriile de personal din cadrul Angajatorului.
- (2) Orice salariat interesat poate sesiza în scris angajatorul cu privire la dispozițiile CCM, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.
- (3) Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în CCM este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate potrivit alin. (2).

Art.10.

- (1) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe.
- (2) Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă.
- (3) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege.
- (4) Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "D. Z. Z.", located at the bottom right of the page.

(5) Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, Angajatorul și salariații se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale prezentului contract colectiv de muncă.

(6) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale câștigate anterior.

(7) 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.

(8) În situațiile în care, în perioada valabilității prezentului contract, intervin reglementări legale mai favorabile, părțile vor efectua modificările de rigoare în prezentul contract, în termen de 15 zile calendaristice (conform legilor în vigoare)

(9) Părțile se obligă ca în perioada de aplicare a prezentului contract, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative, hotărâri ale consiliului local sau A.G.A. ale căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor convenite în prezentul contract.

CAP. II. ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.

Art. 11.

Angajarea personalului Angajatorului se face în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și ale actelor normative în vigoare.

Art. 12.

(1) În baza consimțământului părților, se vor încheia, în formă scrisă, contracte individuale de muncă, care vor conține clauze privind:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului.
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă;
- o) clauze speciale (clauze cu privire la formarea profesională, clauza de neconcurență, clauza de mobilitate; clauza de confidențialitate).

(2) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.



(3) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (1) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(4) În cazul în care ocuparea unui post se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității de transport local obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate în ocuparea postului.

(5) 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 în cauză și cu plata drepturilor potrivit legii.

(6) Contractele individuale de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija angajatorului.

Art. 13.

(1) Contractul individual de muncă se poate modifica în condițiile prevăzute de art. 41-48 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii.

(2) Modificarea contractului individual de muncă se realizează numai prin acordul părților, modificarea unilaterală fiind posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

(3) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

(4) Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de către angajatorul la care s-a dispus detașarea. Pe durata detașării, salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

(5) Drepturile bănești ale salariaților pe perioada delegării și detașării în altă localitate se stabilesc în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(6) Delegarea și detașarea salariaților se fac în condițiile prevăzute de lege cu drepturile prevăzute în prezentul contract, având acordul salariatului și cu precizarea în scris cel puțin a următoarelor clauze:

- durata
- locul și felul muncii
- salariul
- condițiile oferite
- timpul de muncă și odihnă
- obligațiile salariatului
- obligațiile angajatorului

Art. 14.

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți, în condițiile prevăzute de art. 49-54 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau regulamente interne nu se prevede altfel.

(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.



(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

Art. 15.

(1) Contractul individual de muncă poate înceta de drept, ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea și ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

(2) Beneficiază de dreptul la un preaviz de 20 de zile lucrătoare persoanele concediate pentru următoarele motive:

a) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

b) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat și nu respectă fișa postului;

c) pentru motive care nu țin de persoana salariatului, determinate de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității;

d) pentru motive care nu țin de persoana salariatului, în cadrul concedierii individuale sau colective.

(3) Concedierea se stabilește prin dispoziția scrisă a conducerii Angajatorului, cu respectarea condițiilor de formă și de procedură prevăzute de lege.

(4) În perioada preavizului acordat la încetarea contractului de muncă din inițiativa angajatorului salariații au dreptul să absenteze 4 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.

(5) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și își produce efectele de la data comunicării.

7

Art. 16.

(1) În cazul încetării contractului individual de muncă ca urmare a voinței unilaterale a salariatului, termenul de preaviz este de 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție și de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(2) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

(3) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(4) În cazul demisiei, contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(5) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

CAP. III. REGULI PRIVIND PROTECȚIA, IGIENA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ ÎN CADRUL UNITĂȚII.

Art. 17.

(1) Angajatorul CSIKI TRANS SRL (puncte de lucru, sucursale teritoriale și unitățile de administrare) are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. Angajatorul are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților. Dacă se apelează la persoane sau la servicii exterioare, acestea nu îl exonorează pe angajator de răspundere în acest domeniu.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the initials 'dk'.

(2) În cadrul propriilor responsabilități, Angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia, cu respectarea principiilor generale de prevenire :

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evaluate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății.
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii.
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos.
- g) planificarea prevenirii.
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală.
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Regulile și măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă vor fi elaborate de o persoană atestată.

Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

Art. 18.

Conducerii CSIKI TRANS SRL, (puncte de lucru, sucursale teritoriale și unitățile de administrare) îi revin în domeniul protecției muncii, în principal următoarele obligații:

a) să adopte, din faza de cercetare , proiectare și execuție a construcțiilor, a echipamentelor tehnice precum și la elaborarea tehnologiilor de fabricație, sau prestări servicii, soluții conform normelor de protecția muncii, prin a căror aplicare să fie eliminate riscurile de accidente și îmbolnăvire profesionale a salariaților și altor persoane participante la procesul de muncă.

b) să stabilească măsurile tehnice, sanitare și organizatorice de protecția muncii, corespunzător condițiilor și factorilor de mediu specifici unității.

c) să stabilească pentru salariați și pentru ceilalți participanți la procesul de muncă atribuțiile și răspunderea ce le revin în domeniul protecției muncii, corespunzător funcțiilor exercitate,

d) să elaboreze reguli proprii pentru aplicarea normelor de protecția muncii, corespunzător condițiilor în care se desfășoară activitatea la locurile de muncă,

e) să asigure și să controleze, prin compartimentele specializate sau personalul propriu cunoașterea și aplicarea de către toți salariații și participanți la procesul de muncă, măsurilor tehnice, sanitare și organizatorice stabilite, precum și a prevederilor legale în domeniul protecției muncii.

f) să asigure informarea fiecărei persoane , anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire necesare.

g) să angajeze numai persoane care, în urma controlului medical, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute.

h) să țină evidența locurilor de muncă cu condiții deosebite dacă este cazul, vătămătoare, grele, periculoase, precum și a accidentelor de muncă, bolilor profesionale, accidentelor tehnice și avariilor,



i) să asigure funcționarea corectă a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsură și control, precum și a instalațiilor de încălzire

j) să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident mortal sau colectiv, în afara cazurilor în care menținerea acestei stări ar genera alte accidente ori ar periclita viața accidentaților și a altor persoane participante la procesul de muncă,

k) să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Art. 19.

Salariațiilor CSIKI TRANS SRL, le revin în domeniul protecției muncii următoarele obligații:

a) să își însușească și să respecte normele de protecția muncii și măsurile de aplicare a acestora,

b) să desfășoare activitatea în așa fel încât să nu se expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât persoana proprie, cât și pe celelalte persoane participante la procesul de muncă,

c) să aducă la cunoștință conducătorului locului de muncă orice defecțiune tehnică sau altă situație care constituie un pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională,

d) să aducă la cunoștință conducătorului locului de muncă accidentele de muncă suferite de persoana proprie și de alte persoane participante la procesul de muncă,

e) să oprească lucrul la apariția unui pericol iminent de producere a unui accident și să informeze de îndată pe conducătorul locului de muncă,

f) să utilizeze echipamentul individual de protecție din dotare, corespunzător scopului pentru care a fost acordat,

g) să dea relații solicitate de organele de control și de cercetare în domeniul protecției muncii.

Art. 20.

CSIKI TRANS SRL. , va organiza comitetul de sănătate și securitate în muncă și va asigura funcționarea acestuia în condițiile legislației în domeniu. Pentru evaluarea stării de sănătate a salariaților va reglementa încheierea de contracte de muncă și / sau contracte de prestări servicii cu medicii specialiști în medicina muncii, care să asigure serviciile necesare.

Art.21.

(1) Angajatorul CSIKI TRANS SRL, va instrui salariații săi în domeniul activității de securitate și sănătate în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități stabilite de comun acord cu comitetul de sănătate în muncă și cu reprezentanții salariaților.

(3) Instruirea prevăzută la alin.2 se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni.

(4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

Art. 22.

Privind clasificarea condițiilor locurilor de muncă, în cadrul CSIKI TRANS SRL sunt locuri de muncă cu condiții normale.

Art. 23.

Tineri sub 18 ani nu vor fi angajați la locurile de muncă pe schimbul de noapte.



Art.24.

Pentru asigurarea condițiilor de microclimat, toate locurile de muncă din spații închise vor fi prevăzute cu instalații corespunzătoare de iluminat, aerisire, și cu instalații de încălzire, apă potabilă, grupuri sanitare, săli de masă, vestiare, spălătoare.

Art.25.

(1) În cazul în care, datorită condițiilor meteorologice nefavorabile, se înregistrează temperaturi exterioare ale aerului extreme:

a) Depășesc + 25 C sau corelate cu condiții de umiditate, pot fi echivalate cu acest nivel.

b) Scad sub - 20 C sau corelate cu vânt intens, pot fi echivalate cu acest nivel, angajatorul CSIKI TRANS SRL, inclusiv punctele de lucru, sucursalele sale va lua măsuri pentru asigurarea condițiilor de microclimat la locul de muncă în limitele prevăzute de norme generale de protecția muncii.

(2) În perioadele cu temperaturi ridicate extreme se asigură următoarele măsuri minimale:

a) Reducerea intensității și ritmul activităților fizice,

b) asigurarea ventilației la locurile de muncă,

c) alternarea perioadelor de lucru cu perioade de repaus în locuri umbrite, cu curenți de aer,

d) asigurarea apei minerale, câte 2 litri/ persoană / schimb.

(3) În perioadele cu temperaturi scăzute extreme se asigură următoarele măsuri minime pentru salariații care lucrează în aer liber după două- trei zile consecutive:

a) distribuire de ceai fierbinte în cantitate de 0,5-1 litru / persoană/ schimb.

b) acordarea de pauze pentru refacerea capacității de termoreglare, reducerea programului de lucru la 3-4 ore și în două reprize .

c) asigurarea echipamentului de protecție,

Art.26.

(1) Angajatorul va asigura spații exterioare corespunzătoare pentru angajații care sunt fumători în așa mod să nu permită pătrunderea fumului în încăperile clădirilor.

(2) Se interzice cu desăvârșire fumatul în atelierele de reparații utilaje, spălătorii auto, magazii, depozite, cabina portarului, alte încăperi izolate, în birourile administrației și în autospecialele societății.

CAP. IV . REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII ȘI AL ÎNLĂTURĂRII ORICĂREI FORME DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂȚII.

Art. 27.

(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații .

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de salariat, bazată pe criteriile de sex, orientală sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație cu responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție, sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alineatul 2 , care are ca scop sau ca efect neacordarea , restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin.2, dar care produc efectele unei discriminări directe.



(5) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

(6) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plata egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

(7) Faptul că angajații în perioada de probă au un salariu tarifar de încadrare inferioară celor stabilite pentru perioadele care își exercită funcția/meseria în statut definitiv nu constituie discriminare, ci reflectă simbolic eforturile angajatorului depuse pentru acomodarea personalului încadrat, și însușirea specificului muncii ce va desfășura în continuare. La sfârșitul perioadei de probă se renegociază salariile.

Art. 28.

(1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;

b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;

c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;

d) stabilirea remunerației;

e) beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale;

f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;

g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;

h) promovarea profesională;

i) aplicarea măsurilor disciplinare;

j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;

k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii sau condițiilor particulare de prestare a muncii, prevăzute de lege, particularitățile de sex sunt determinante.

Art. 29.

(1) Hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă este considerată discriminare după criteriul de sex și este interzisă.

(2) Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.

(3) Constituie discriminare după criteriul de sex orice comportament definit drept hărțuire sexuală, având ca scop:

a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

(4) Toți salariații trebuie să respecte regulile de conduită și răspund în condițiile legii pentru încălcarea acestora.



[Handwritten signature]

(5) Angajatorul nu permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul, ca angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, prin orice manifestare confirmată de hărțuire sexuală la locul de munca, vor fi sancționați disciplinar.

Art.30.

- (1) Persoana care se consideră harțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a manifestării de hărțuire sexuală la locul de muncă.
- (2) Angajatorul va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, va conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, va aplica măsuri disciplinare.
- (3) La terminarea investigației se va comunica părților implicate rezultatul anchetei.
- (4) Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform dispozițiilor legale în vigoare.
- (5) Hărțuirea sexuală constituie infracțiune.
- (6) Potrivit dispozițiilor art. 223 indice 1 din Codul penal, pretinderea în mod repetat de favoruri de natură sexuală în cadrul unei relații de muncă sau al unei relații similare, dacă prin aceasta victima a fost intimidată sau pusă într-o situație umilitoare, se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă.

Art.31.

- (1) Angajații au obligația să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unitate, cu respectarea prevederilor legii, a contractelor colective de muncă, a regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor tuturor salariaților.
- (2) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, pot fi derulate proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, în completarea celor prevazute de lege.

12

CAP. V. MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ REGLEMENTATE DE O.U.G NR. 96/2003.

Art. 32.

- (1) Salariatele gravide, lauze sau care alăptează au obligația de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să le ateste starea.
- (2) În cazul în care salariatele nu se prezintă la medicul de familie și nu informează în scris angajatorul despre starea lor, acesta este exonerat de obligațiile sale.

Art. 33.

Pentru toate activitățile susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la agenți, procedee și condiții de muncă, angajatorul este obligat să evalueze anual, precum și la orice modificare a condițiilor de muncă natura, gradul și durata expunerii salariatelor în scopul determinării oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor și oricărei repercusiuni asupra sarcinii ori alăptării.

Art. 34.

Evaluările se efectuează de către angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii iar rezultatele lor se consemnează în rapoarte scrise.



Art. 35.

- (1) Angajatorii sunt obligați ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii raportului, să înmâneze o copie a acestuia sindicatului sau reprezentanților salariaților.
- (2) Angajatorii vor informa în scris salariatele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi supuse la locurile lor de muncă.
- (3) În cazul în care o salariată contestă o decizie a angajatorului, sarcina probei revine acestuia, el fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.
- (4) Inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază își desfășoară activitatea angajatorul său, în termen de 7 zile de la data primirii deciziei, are obligația să emită aviz consultativ corespunzător situației constatate.
- (5) Inspectoratul teritorial de muncă va transmite avizul angajatorului, angajatei, precum și sindicatului sau reprezentanților salariaților din unitate.

Art. 36.

În termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunțat în scris de către o salariată că se află în una dintre următoarele situații: gravidă, lauză sau alăptează, acesta are obligația să înștiințeze medicul de medicina muncii precum și inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază își desfășoară activitatea.

Art. 37.

Angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alți angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă.

Art. 38.

În cazul în care o salariată desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării, angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

Art. 39.

În cazul în care angajatorul, din motive justificate nu le poate modifica locul de muncă salariatele au dreptul la concediu de risc maternal.

Art. 40.

- (1) Pentru protecția sănătății lor și a copilului lor, după naștere, salariatele au obligația de a efectua minimum 42 de zile de concediu postnatal.
- (2) Angajatorii sunt obligați să acorde salariatele care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.
- (3) La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic.
- (4) Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.
- (5) În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unității încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.



[Handwritten signature]

Art. 41.

- (1) Salariata gravidă, care a născut recent și care alăptează nu poate fi obligată să desfășoare munca de noapte.
- (2) În cazul în care sănătatea acestor salariate este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază brut lunar.
- (3) Solicitarea salariatei se însoțește de un document medical care menționează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca de noapte.
- (4) În cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariata va beneficia de concediul și indemnizația de risc maternal.

Art. 42.

- (1) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:
 - salariatei gravide, lauze sau care alăptează din motive care au legătură directă cu starea sa;
 - salariatei care se află în concediu de risc maternal;
 - salariatei care se află în concediu de maternitate;
 - salariatei care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 3 ani;
 - salariatei care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani.
- (2) Interdicția concedierii salariatei care se află în concediu de risc maternal se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei în unitate.
- (3) Dispozițiile de concediere menționate nu se aplică în cazul concedierii pentru motive economice ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului.
- (4) Salariatele ale căror raporturi de muncă sau raporturi de serviciu au încetat din motive pe care le consideră ca fiind legate de starea lor, au dreptul să conteste decizia angajatorului la instanța judecătorească competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării acesteia, conform legii.
- (5) Acțiunea în justiție a salariatei este scutită de taxa judiciară de timbru și de timbru judiciar.

Art. 43.

- (1) Angajatorul care a încetat raportul de muncă sau de serviciu cu o salariată aflată în una dintre situațiile menționate mai sus, are obligația ca, în termen de 7 zile de la data comunicării acestei decizii în scris către salariată, să transmită o copie a acestui document sindicatului sau reprezentanților salariaților din unitate, precum și inspectorului teritorial de muncă.
- (2) Copia deciziei se însoțește de copiile documentelor justificative pentru măsura luată.

Art. 44.

Reprezentanții sindicali sau reprezentanții aleși ai salariaților având atribuții privind asigurarea respectării egalității de șanse între femei și bărbați, desemnați în baza Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, cu modificările sale ulterioare, au obligația de a organiza semestrial, în unitățile în care funcționează, informări privind prevederile O.U.G. nr. 96/2003.



CAP.VI. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI ȘI ALE SALARIAȚILOR.

Art. 45.

(1) Angajatorul are, în principal , următoarele drepturi:

- a) Să stabilească organizarea și funcționarea unității,
- b) Să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii,
- c) Să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor,
- d) Să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu,
- e) Să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiuni corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.
- f) Să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) Să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă,
- b) Să respecte prevederile OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă. În aceste condiții să respecte efectuarea concediilor post natale, sarcină și lăuzie, de risc maternal, pentru creșterea copilului în vârstă pînă la 2 ani. Salariatele nu vor fi constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sau periculoasă sănătății sau stării lor de graviditate ori copilul nou născut, nu pot fi obligate să desfășoare o muncă de noapte sau în condiții cu caracter insalubru ori penibil.
- c) Să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă.,
- d) Să comunice periodic situația financiară a unității,
- e) Să se consulte cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora,
- f) Să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii,
- g) Să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege.
- h) Să elibereze la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului.
- i) Să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților,
- j) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă.

Art.46.

(1) Salariații au în principal următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă,
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal
- c) dreptul la concediu de odihnă anual,
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament,
- e) dreptul la demnitate în muncă,
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă,
- g) dreptul la acces la formarea profesională
- h) dreptul la informare și consultare,
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă,
- j) dreptul la protecție în caz de concediere,
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală,
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective,



- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat
 - n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.
- (2) Salariaților îi revin următoarele obligații:
- a) obligația de a realiza norma de lucru sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului.
 - b) obligația de a respecta disciplina muncii.
 - c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil precum și în contractul individual de muncă.
 - d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu,
 - e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate,
 - f) obligația de a respecta secretul de serviciu.
 - g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

- (2) Salariații Angajatorului au obligații privind:
- a) realizarea responsabilă și la un nivel maxim de competență a îndatoririlor de serviciu;
 - b) respectarea cu strictețe a ordinii și disciplinei la locul de muncă;
 - c) respectarea programului de lucru și folosirea integrală și eficientă a timpului de lucru pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu;
 - d) însușirea și respectarea normelor de muncă, a altor reguli și instrucțiuni stabilite pentru compartimentul respectiv sau pentru locul de muncă specific salariatului;
 - e) utilizarea responsabilă și în conformitate cu documentațiile tehnice a aparaturii, echipamentelor, instalațiilor aflate în dotarea serviciului/compartimentului în care își desfășoară activitatea sau la care au acces, precum și exploatarea acestora în deplină siguranță;
 - f) respectarea normelor de protecția muncii și a mediului;
 - g) ridicarea calificării profesionale, frecventarea și absolvirea formelor de pregătire și perfecționare profesională recomandate, cunoașterea dispozițiilor legale, a normelor și instrucțiunilor privind activitatea pe care o desfășoară;
 - h) obligația de loialitate față de Angajator;
 - i) comportarea corectă în cadrul relațiilor de serviciu, respectarea muncii celorlalți salariați, asigurarea unui climat de disciplină, ordine și bună înțelegere;
 - j) înștiințarea fără întârziere a șefului ierarhic superior în legătură cu observarea existenței unor nereguli, abateri sau lipsuri în activitatea de la locul de muncă, și acționarea pentru diminuarea efectelor acestora și pentru prevenirea situațiilor care pun în pericol viața persoanelor sau prejudicierea patrimoniului Angajatorului;
 - k) respectarea regulilor de acces în perimetrul Angajatorului și posedarea legitimației de serviciu în stare de valabilitate;
 - l) anunțarea șefului ierarhic de îndată, prin orice mijloc, cu privire la imposibilitatea prezentării la serviciu (boală, situații fortuite);
 - m) păstrarea secretului de serviciu;
 - n) participarea la evaluările periodice realizate de către Angajator;
 - o) evidența, raportarea și autoevaluarea activității profesionale, conform procedurii și criteriilor elaborate de conducerea Angajatorului și cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare;
 - p) respectarea și îndeplinirea dispozițiilor cuprinse în contractele de furnizare servicii medicale și în orice alte contracte în care salariații au atribuții de realizare a unor activități;
 - r) îndeplinirea, temporar sau permanent, a sarcinilor de serviciu suplimentare stabilite de conducerea Angajatorului pentru buna desfășurare a activității.



Art. 47.

(1) Fiecare salariat are datoria să semnaleze imediat situațiile observate de incendiu, inundație sau orice situații în care se pot produce deteriorări sau distrugerii, inclusiv observarea unor colete sau obiecte uitate sau suspecte, precum și neregulile potențial generatoare de astfel de situații și să acționeze, după caz, pentru rezolvarea acestora și pentru diminuarea efectelor lor negative.

(2) Salariații care pot acționa în astfel de situații au obligația de a o face în timpul cel mai scurt posibil.

Art. 48.

În situații deosebite, determinate de necesitatea bunei funcționări a Angajatorului, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent de funcția sau de postul pe care îl ocupă, la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile Angajatorului.

CAP. VII. PROCEDURA DE SOLUȚIONARE A CERERILOR SAU RECLAMAȚIILOR INDIVIDUALE ALE SALARIAȚILOR.

Art.49.

(1) În cadrul CSIKI TRANS S.R.L., modul de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților se efectuează în conformitate cu prezentul CCM,

(2) Salariații au dreptul să adreseze conducerii angajatorului, în scris, petiții individuale, dar numai în legătură cu problemele proprii apărute la locul de muncă și în activitatea desfășurată.

(3) Prin petiție se înțelege orice cerere sau reclamație individuală pe care un salariat o adresează conducerii angajatorului în condițiile legii, al CCM și ale regulamentului intern.

(4) Petițiilor anonime nu li se va da curs, acestea urmând a fi clasate.

(5) Societatea CSIKI TRANS SRL înregistrează reclamațiile, evidențierea și rezolvarea petițiilor ce se adresează conducerii, Compartimentul Administrativ, are responsabilitatea comunicării răspunsurilor în termenul legal.

(6) Dacă este necesar, se va lua legătura cu petentul stabilindu-se după caz, prin convocare, data, ora și locul întrevederii în care va putea prezenta o - notă explicativă- în care vor fi expuse anumite detalii suplimentare legate de reclamația înaintată de acestea.

(7) Cererile, reclamațiile vor fi rezolvate, soluționate în 30 de zile de la data înregistrării, în funcție de complexitatea problemelor, în cazuri speciale în termen de 45 zile,

(8) Dacă este posibil, în conformitate cu prevederile legale soluționarea cererilor și a reclamațiilor, se pot efectua și pe loc.

(9) Salariații nu pot formula două petiții privitoare la aceeași problemă.

Art.50.

Salariații și angajatorul au obligația să soluționeze conflictele de muncă prin bună înțelegere sau prin procedurile stabilite de dispozițiile legale în vigoare.

CAP. VIII. ACCESUL ÎN PERIMETRUL CSIKI TRANS SRL

Art 51.

Accesul tuturor persoanelor în sediul central, și în subunitățile unității se face prin intrarea principală, sub supravegherea și controlul portarului.

(1) accesul salariaților proprii este permis pe baza legiitimației de serviciu vizată la zi,

(2) delegații altor unități vor prezenta la intrare pe lângă legitimația de serviciu și ordinul de deplasare și numai în cadrul programului normal de lucru.



(3) în afara programului normal de lucru au voie să intre în caz de nevoie, calamități etc. Pompierii Militari de Intervenție, Poliția echipa de intervenție, Salvarea.

(4) salariații au obligația să predea legitimația de serviciu la încetarea contractului individual de muncă.

CAP. IX. ORGANIZAREA TIMPULUI DE MUNCĂ, TIMPUL DE ODIHNĂ

Art.52.

(1) Timpul de muncă:

a) Timpul de muncă pentru angajații cu norma întreagă durată normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și 40 ore pe săptămână, 5 zile de lucru cu două zile de repaus.

b) În cazul tinerilor de până la 18 ani durată timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 ore pe săptămână.

c) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv, calculat în medie lunară.

d) Când munca se efectuează în schimburi, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă maximă de 4 luni, să nu depășească 8 ore pe zi sau 48 ore pe săptămână.

e) Programul de lucru inegal – executat cu regularitate - poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

f) Angajatorul va ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și va supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

g) Având în vedere contractele semnate cu Municipiul Miercurea Ciuc, programul de lucru se completează cu prevederi privind ore suplimentare conform punctului 2 și 3.

Având în vedere Programul de transport local regulat cu autobuze și a ROF autogară, programul de lucru se completează cu prevederi privind ore suplimentare conform punctului 2 și 3.

h) Pe toată perioada anului (01 ianuarie – 31 decembrie) programul de lucru se stabilește între orele 5:30 – 23:30 în două schimburi pentru conducătorii auto, inclusiv dispecerii de transport.

i) Pe toată perioada anului (01 ianuarie – 31 decembrie) programul de lucru se stabilește între orele 7:00 – 15:00 pentru personalul de birou, relații cu publicul.

j) În cazul sărbătorilor specifice locale organizate în zile de sărbători legale și/sau zilele de repaus săptămânal, formațiile de lucru se vor prezenta obligatoriu la ora programată pentru fiecare caz în parte.

k) Pe toată perioada anului (01 ianuarie – 31 decembrie) activitățile societății care se vor efectua în schimb:

- transportul de persoane cu autobuze
- activitatea de dispecerat
- activitatea de autogară, WC public
- activitatea de autogară, biroul de informații
- activitatea de monitorizare parcări

l) Pe toată perioada anului (01 ianuarie – 31 decembrie) în cazul activității de la biroul de informații de la autogară programul va fi în două schimburi, cu 12.00 ore de lucru după care urmează 24.00 de ore repus sau de 48,00 de ore de repaus.

m) Repausul pentru servirea mesei este de 20 minute și se include în programul de lucru.

n) Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de muncă. Angajatorul va analiza cererea și va aproba aceasta în funcție de posibilități.

(2) Munca suplimentară:



a) Munca prestată peste programul normal de lucru, la solicitarea angajatorului, este considerată muncă suplimentară.

b) Salariații pot fi chemați de angajator să presteze muncă suplimentară numai cu consimțământul lor.

(3) Compensarea muncii suplimentare:

a) Orele de muncă suplimentare, contabilizate separat de orele normale de muncă, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora. Excepție fac conducătorii de autobuz a căror ore suplimentare se plătesc în luna în care au fost efectuate.

b) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (a), munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor de 75% aplicat la salariul de bază corespunzător duratei acesteia.

c) Modalitatea de compensare a orelor de muncă suplimentară se va stabili împreună cu salariatul în momentul acceptării efectuării acestora, în acord cu prevederile legale în vigoare.

(4) Tinerii în vârstă de până la 18 ani și femeile gravide nu pot presta muncă suplimentară.

(5) Munca de noapte. Munca prestată între orele 22.00-6.00 este considerată muncă de noapte.

Salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru sau cel puțin 30% din timpul lunar de lucru beneficiază de un spor de 25% din salariul de bază.

(6) Este interzisă munca de noapte de către tineri sub 18 ani, femei gravide, lauze și cele care alăptează. Aceste situații trebuie comunicate angajatorului împreună cu acte doveditoare.

(7) Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea periodic. Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apți, cu condiția existenței unui post specific pregătirii profesionale a salariatului.

19

Art.53.

(1) Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit de minimum 22 de zile lucrătoare.

(2) Durata concediului de odihnă anual se modifică în funcție de vechimea în muncă în felul următor:

Vechimea

- 0 – 5 ani 22 zile lucrătoare
- 5 – 10 ani 24 zile lucrătoare
- 10 – 20 ani 26 zile lucrătoare
- peste 20 ani 28 zile lucrătoare

(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual este stabilită și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(4) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(5) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(6) Prin excepție de la prevederile alin.(5), efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

(7) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea salariatului, pentru programările individuale.



- (8) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.
- (9) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.
- (10) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu ce nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă.
- (11) Îndemnizația de concediu de odihnă poate fi plătită de angajator și înainte de plecare în concediu, la cerere depusă și aprobată de conducătorul societății.
- (12) Pe lângă indemnizația de concediu, angajatorul va plăti o primă de vacanță ce nu poate fi mai mică de un salariu de bază al salariatului.
- (13) Îndemnizația de concediu se plătește conform legii iar prima de vacanță se plătește în funcție de posibilitatea financiară a societății.
- (14) Concediul de odihnă poate fi întrerupt la cererea salariatului, pentru motive obiective.
- (15) Evidența concediilor de odihnă se va ține monitorizat lunar și controlat, pe baza cererii scrise și înregistrată a angajatului. Nici un angajat NU are dreptul să plece în concediu de odihnă până când nu este convins că cererea sa a fost aprobată de conducere. În caz contrar se consideră comportare indisciplinară și zile luate ad-hoc vor fi **nemotivate**. Zilele nemotivate diminuează zilele de concediu de odihnă, fără a fi plătite, nefiind aprobate și cu scopul de a întări disciplina în unitate.
- (16) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă, cu obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.
- (17) În situația în care ambii soți lucrează în aceeași unitate, ei au dreptul la programarea în aceeași perioadă a concediului de odihnă.
- (18) Orice convenție prin care se renunță total sau parțial la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

Art.54.

- (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.
- (2) Zilele libere plătite pentru evenimente deosebite se acordă astfel:
- a) căsătoria salariatului 5 zile
 - b) căsătoria unui copil 2 zile
 - c) nașterea unui copil 5 zile + 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură
 - d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor 3 zile
 - e) decesul bunicilor, fraților, surorilor 3 zile
 - f) donatorii de sânge conform legii
 - g) la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea în altă localitate 5 zile
- (3) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concediu fără plată de maximum 30 zile anual cu aprobarea conducerii unității și cu rezervarea postului în condițiile dispozițiilor legale în vigoare.



Art.55.

(1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbătă și duminică sau în alte zile ale săptămânii, în cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității unității.

(2) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

(3) Compensațiile acordate salariaților pentru modificarea/suspendarea repausului săptămânal sunt potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

Art.56.

(1) Zilele de sărbătoare legale în care nu se lucrează sunt cele stabilite prin legislație și sunt următoarele :

- 1 și 2 ianuarie – Anul Nou
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române
- Vinerea Mare – ultima zi de vineri înaintea Paștelui
- prima și a doua zi de Paște
- 1 mai – Ziua Muncii
- 1 iunie – Ziua Copilului
- prima și a doua zi de Rusalii
- 15 august – Adormirea Maicii Domnului
- 30 noiembrie – Sfântul Andrei
- 1 decembrie – Ziua Națională a României
- 25 și 26 decembrie – Crăciunul

- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

(3) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legale stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

(4) În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază , pentru munca depusă în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

Art.57.

(1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii cu sau fără plată, pentru formarea profesională.

(2) Concediile fără plată pentru formarea profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(3) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

(4) Efectuarea concediului fără plată pentru formarea profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic.

(5) În cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, va informa și consulta reprezentanții salariaților cu cel puțin 2 luni înainte de aplicarea măsurii, și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară.



- (6) În aceste situații angajatorul va asigura pe cheltuiala sa calificarea, recalificarea și perfecționarea salariaților.
- (7) Angajatorul va asigura perfecționarea profesională a salariaților care ocupă posturi pentru care este obligatorie perfecționarea profesională periodică (anuală/ bianuală).
- (8) Salariații vor fi obligați să încheie acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării, perfecționării sau specializării profesionale. Aceștia vor suporta cheltuielile ocazionate de cursuri de perfecționare profesională, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea termenului stabilit în actul adițional, proporțional cu timpul nerealizat.

CAP.X. SALARIZAREA.

Art. 58.

- (1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă și cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.
- (2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani, care se stabilește cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare, prin negocieri colective și/sau individuale.
- (3) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară.
- (4) La stabilirea și la 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.
- (5) În vederea stabilirii drepturilor ce decurg din contractul individual de muncă, salariații societății sunt clasificați în funcție de conținutul activității și de cerințele postului (fișa postului).
- (6) Se stabilesc următorii coeficienți minimi de ierarhizare pentru următoarele categorii de salariați:

- muncitori necalificați – 1.00
- muncitori calificați – 1.20
- conducător vehicule transport urban pentru persoane – 1.30
- liceu – 1.25
- postliceal – 1.30
- subingineri – 1.70
- studii superioare – 2.00

- (7) Coeficienții de ierarhizare de la alin. 6 se aplică la salariul minim negociat pe unitate.
- (8) Salariul de bază minim brut pe unitate este cel puțin echivalentul salariului minim brut pe țară stabilit prin hotărâre de guvern, valoare ce corespunde coeficientului 1 de ierarhizare.
- (9) Salariul minim pe unitate va fi renegociat anual, înaintea elaborării bugetelor de venituri și cheltuieli ale unității pentru anul următor.
- (10) În cazul în care apar reglementări mai favorabile decât cele negociate, părțile convin să aplice noile reglementări.
- (11) Negocierea salariilor în cadrul formei stabilite se va face cu urmărirea realizării principalelor obiective ale unității, în condiții de rentabilitate și eficiență. Totodată se va ține cont și de creșterea indicelui anual a prețurilor de consum prognozat pentru anul ce urmează fără a depăși valoarea prognozată.



oli 2017

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

(13) Pentru vechime la Csiki Trans se acordă un spor de fidelitate după cum urmează:

- între 3-5 ani 5,00 %.
- între 5-10 ani 10,00 %
- între 10-15 ani 15,00%
- peste 15 ani 20,00%

(14) Salariații care aduc o contribuție deosebită în realizarea programului CSIKI TRANS S.R.L., pot fi recompensate prin acordarea unor nivele superioare de salarizare, premiere în bani, și alte avantaje stabilite de conducerea societății.

(15) Salariații au dreptul la câte un tichet de masă pentru fiecare zi lucrată, în condițiile legii. Tichetele de masă se acordă la începutul lunii următoare, după finalizarea pontajului, luând în seamă prevederile prezentului contract privind zilele nemotivate.

(16) În funcție de posibilitățile financiare ale unității se poate acorda al 13-lea salariu pentru întregul personal.

(17) În funcție de posibilitățile financiare ale unității se pot acorda tichete cadou, tichete de creșă, tichete culturale, vouchere de vacanță conform prevederilor legale.

Art.59.

(1) Salariul se plătește în bani, în două tranșe pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă.

(2) Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

(3) Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, a dispoziției de plată către casierie sau virarea salariului în contul bancar al salariatului.

(4) Eventualele indexări salariale se fac pe baza coeficienților de indexare stabiliți prin lege.

(5) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine: soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia, altor moștenitori, în condițiile dreptului comun.

23

Art.60.

(1) Nici o reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă.

(3) În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:

- a) obligațiile de întreținere, conform legii,
- b) contribuțiile și impozitele datorate către stat,
- c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite,
- d) acoperirea altor datorii.

(4) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

(5) În conformitate cu legislația în vigoare angajatorul poate planifica prin bugetul de venituri și cheltuieli constituirea fondului social, reprezentând procentul stabilit prin Codul fiscal, aplicat asupra fondului de salarii realizat anual, pentru susținerea unor drepturi și facilitati materiale suplimentare, ale angajaților.

(6) Angajatorul va putea repartiza (fără a fi obligatorie, după posibilitățile financiare) aceste fonduri pentru acoperirea cheltuielilor ocazionate de :

- cadouri în bani sau în natură, inclusiv tichete cadou oferite salariaților și copiilor minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 Iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și cadourile, inclusiv tichetele cadou oferite salariatelor cu ocazia zilei de 8 Martie;



- ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii;
- ajutoare pentru bolile grave și incurabile;

În conformitate cu prevederile Codului fiscal, salariații au dreptul să beneficieze de următoarele :

-contravaloarea cheltuielilor de deplasare pentru transportul între localitatea în care angajații își au reședința și localitatea unde se află locul de muncă al acestora, și locul unde își desfășoară activitatea curentă;

-indemnizație pe perioada delegării potrivit legii;

- echipamente tehnice, echipamente individuale de protecție și de lucru, alimentație de protecție , medicamente și materiale igienico-sanitare, alte drepturi privind sănătatea și securitatea în muncă, precum și uniforme obligatorii ;

-costul abonamentelor telefonice și al convorbirilor telefonice, inclusiv cartele telefonice efectuate în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu;

-utilizarea în scop personal a vehiculelor pentru care cheltuielile sunt deductibile în cota de 50 % conform prevederilor codului fiscal;

-prime de asigurare de accident, precum și asigurare de răspundere civilă.

(7) Angajatorul acordă ajutor de înmormantare :

- în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei, în sumă de 2.000 lei.

- În cazul decesului a soțului/soției sau unei rude de gradul I aflată în întreținerea salariatului în sumă de 1.000 lei.

(8) Salariații care se pensionează, primesc o indemnizație egală cu 2(două) salarii brute (media brută avută în ultimele 2 luni, fără prima de vacanță).

CAP. XI. RĂSPUNDERE DISCIPLINARĂ.

Art.61.

(1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

(3) Sunt interzise :

a) prezentarea la serviciu în stare de ebrietate sau oboseală înaintată, introducerea sau consumul de băuturi alcoolice, practicarea de activități ce contravin atribuțiilor de serviciu sau care perturbă activitatea altor salariați,

b) nerespectarea programului de lucru, întârzierea sau absentarea nemotivată,

c) părăsirea locului de muncă în timpul programului de lucru fără aprobarea sau pentru alte interese decât cele ale angajatorului.

d) executarea în timpul programului a unor lucrări personale ori străine interesului angajatorului,

e) scoaterea din unitate, prin orice mijloace, a oricăror bunuri și documente aparținând acesteia, fără acordul scris al conducerii angajatorului,

f) înstrăinarea oricăror bunuri date în folosință, păstrare sau de uz comun, precum și deteriorarea funcțională și calitativă sau descompletarea acestora, ca rezultat al unor utilizări ori manevrări necorespunzătoare,

g) folosirea în scopuri personale, aducerea la cunoștință pe orice cale sau copiere pentru alții, fără aprobarea scrisă a conducerii, a unor documente sau informații privind activitatea angajatorului sau a datelor specificate în fișele sau dosarele personale ale angajaților,



[Handwritten signature]

h) prestarea oricărei activități remunerată sau neremunerată, în timpul orelor de program sau în timpul liber – în beneficiul unui concurent direct sau indirect al angajatorului,

i) atitudinea necorespunzătoare față de alți angajați, față de managementul societății sau față de clienți,

j) comiterea de fapte care ar putea pune în pericol siguranța angajatorului, a propriei persoane sau a colegilor,

k) manifestări de natura a aduce atingere imaginii angajatorului,

l) folosirea în scopuri personale a oricăror materiale, mijloace fixe sau materii prime ale acestuia,

m) fumatul în spațiile publice închise, conform Legii nr. 349/2002 cu modificările ulterioare. Fumatul este permis în spații exterioare special amenajate pentru fumat în condițiile legii,

n) organizarea de întruniri în perimetrul unității fără aprobarea prealabilă a conducerii,

o) introducerea, răspândirea sau afișarea în interiorul unității a unor anunțuri, afișe, etc. fără aprobarea conducerii angajatorului,

p) propaganda partizană unui curent sau partid politic.

(4) Încălcarea cu vinovăție de către salariați a obligațiilor de serviciu, inclusiv a normelor de comportare în unitate constituie abatere disciplinară și se sancționează ca atare, indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă persoana care a săvârșit fapta.

(5) Constituie abatere disciplinară și se sancționează încălcarea cu vinovăție de către salariați a obligațiilor lor de serviciu prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, obligațiile de serviciu stabilite în contractele individuale de muncă, în fișa postului, în prezentul CCM, sau a Regulamentului intern, ori de ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Art. 62.

(1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt :

a) avertismentul scris,

b) retrogradare din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 zile, în cazul salariaților cu funcție de conducere,

c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni, cu 5-10 % ,

d) reducerea indemnizației de conducere de la 1-3 luni cu 5-10%,

e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) Amenzile disciplinare sunt interzise.

(3) Pentru aceași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

Art. 63.

REGULI REFERITOARE LA PROCEDURA DISCIPLINARĂ:

(1) Ca urmare a sesizării conducerii angajatorului cu privire la săvârșirea unei abateri disciplinare sau a constatării încălcării de către un salariat a normelor legale, regulamentului intern, contractului individual de muncă sau contractului colectiv de muncă aplicabil, ordinelor și dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici, conducătorul angajatorului va dispune efectuarea cercetării disciplinare prelabile, numind o persoană sau o comisie în acest sens.

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o sancțiune nu poate fi dispusă înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prelabile cu excepția avertismentului scris.

(3) În vederea cercetării disciplinare prelabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.



(4) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prezentului regulament, fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(5) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este. Salariatul are dreptul să cunoască toate actele și faptele cercetării și să solicite în apărare probele pe care le consideră necesare. În cadrul cercetării disciplinare prealabile se va lua o nota explicativă scrisă de la salariatul cercetat .

(6) Cercetarea disciplinară prealabilă impune stabilirea următoarelor aspecte : împrejurările în care fapta a fost săvârșită, gradul de vinovăție a salariatului, consecințele abaterii disciplinare, comportarea generală în serviciu a salariatului și eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(7) La finalizarea cercetării disciplinare prealabile se va întocmi un proces verbal de constatare care trebuie să cuprindă : subiectul abaterii disciplinare, descrierea faptei, descrierea modului de desfășurare a cercetării disciplinare prealabile, prezentarea condițiilor și împrejurărilor în care fapta a fost săvârșită, prezentarea consecințelor abaterii disciplinare, comportamentul general al salariatului, eventualele sancțiuni suferite anterior, stabilirea gradului de vinovăție a salariatului, probele administrate.

Art.64.

(1) În baza propunerii comisiei de disciplină, angajatorul va emite Decizia de sancționare.

(2) Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere : împrejurările în care fapta a fost săvârșită, gradul de vinovăție a salariatului, consecințele abaterii disciplinare, comportarea generală în serviciu a salariatului și eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(3) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie, emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Art.65.

(1) Decizia de sancționare disciplinară cuprinde în mod obligatoriu:

a. descrierea faptei care constituie abatere disciplinară,

b. precizarea prevederilor din statutul de personal, Regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat,

c. motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care în condițiile prevăzute de Codul Muncii nu a efectuat cercetarea disciplinară prealabilă,

d. temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică,

e. termenul în care sancțiunea disciplinară poate fi contestată,

f. instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

(2) Decizia de sancționare se comunică salariatului, în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efect de la data comunicării.

(3) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătura de primire, ori în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta,

(4) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la Instanțele Judecătorești competente în termen de 30 zile calendaristice de la data comunicării.



Art.66.

Sanctiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

CAP. XII. RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ.

Art. 67.

(1) Angajatorul CSIKI TRANS S.R.L. este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

(2) În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa instanței de Judecată competentă.

(3) Angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condițiile articolelor următoare:

Art 68.

(1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forță majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

Art. 69.

(1) Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, quantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care au contribuit la producerea ei.

(2) Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net la data constatării pagubei și atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

Art. 70.

(1) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

(2) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.

Art. 71.

(1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor, garanția în suma de 1 salar brut, se va reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză.

(2) Ratele lunare nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea în cauză, jumătate din salariul respectiv.

(3) La conducătorii auto/utilaje, mecanici de atelier și personalul muncitor care au în inventar bunuri de valoare mare, precum și scule și haine de protecție gratuite sunt obligate să creeze un fond de acoperire a unei eventuale pagube.

(4) Suma creată de salariat se depune de angajator din salariul net în garanție la bancă în cont special de garanții.



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "di" followed by a stylized flourish.

(5) Garanția va fi completată cu eventuale sume utilizate pentru acoperirea pagubei. De asemenea în cazul majorării salariului brut se va completa garanția constituită și existența până la noua sumă.

(6) Salariatului când se concediază, sau încetează activitatea din cauza pensionării sau de orice altă natură i se vor admite ridicarea sumelor create în garanție inclusiv dobânzile după efectuarea lichidării oficiale (predare inventarului personal).

(7) În cazul în care salariatul a prejudiciat angajatorul, iar la lichidare nu are suma necesară din garanțiile create personal pentru despăgubire, conform alin. 4 și 5 și se încadrează la un alt angajator, sumele datorate vor fi reținute de către noul angajator sau noua instituție publică pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.

(8) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea sa, în condițiile Codului de Procedură Civilă.

Art 72.

În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariul nu se poate face într-un termen de 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

CAP.XIII. CRITERIILE ȘI PROCEDURILE DE EVALUARE PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR.

Art.73.

(1) Salariații vor fi evaluați profesional. Au fost stabilite criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților :

a.)Criteriile pe baza carora se face evaluarea anuală a salariaților sunt cele anexate.

b.)Procedura : La toate aceste criterii sunt formulate câteva cerințe pe care punctează angajatorul cu note între 1 – 20 și se acordă calificativ în funcție de punctele realizate astfel :

FB	- foarte bine	80 – 100 puncte
B	- bine	70 – 80 puncte
S	-satisfacator	50 – 70 puncte
NS	-nesatisfacator	sub 50 puncte

(2) Angajatorul are obligația de a aplica criteriile de evaluare în mod obiectiv, corect și nediscriminatoriu, cu respectarea prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse dintre femei și bărbați.

(3) Prima evaluare se întocmește înainte de expirarea perioadei de probă. În cazul în care salariatul realizează cel puțin punctajul satisfacator (50 puncte) i se validează Contractul individual de muncă. În cazul în care acumulează sub 50 puncte, se întocmește Notificare și i se desface contractul individual de munca conform Legii 53 / 2003.

(4) Evaluarea anuală se va efectua în cursul lunii ianuarie a anului următor. Evaluatorul acordă punctajul și cu scop educativ informează salariatul despre calificativul obținut. Salariatul semnează fișa, drept luare de cunostință despre evaluare. În cazul în care salariatul este nemulțumit de calificativul acordat, acesta are dreptul la contestație în termen de 5 zile de la luarea la cunostință. Fișa se arhivează în dosarul personal al fiecărui salariat.

(5) Rezultatele evaluării profesionale vor putea fi utilizate în vederea:

- selecției salariaților în vederea promovării,
- selecției salariaților prealabil operării unei concedieri colective,
- selecției salariaților corespunzători profesionali.



(6) În cazul în care la evaluarea anuală salariatul nu îndeplinește un punctaj de cel puțin 70 de puncte, se consideră că sunt îndeplinite prevederile Art. 61 alin. 5 și se începe procedura de sancționare disciplinară.

(7) În cazul în care în doi ani consecutivi salariatul nu întrunește un punctaj de cel puțin la nivel satisfăcător se consideră că nu corespunde din punct de vedere profesional, și se va începe procedura de disponibilizare a persoanei în cauză.

(8) Criteriile și procedura de evaluare sunt aduse la cunoștința salariaților în momentul angajării.

CAP. XIV. DISPOZIȚII FINALE:

Art. 74.

Dispozițiile prezentului CCM se completează cu dispozițiile legislației în vigoare.

Art.75

Prezentul CCM s-a întocmit de angajatorul CSIKI TRANS SRL, cu consultarea reprezentanților salariaților .

Art.76.

Angajatorul CSIKI TRANS SRL, aduce la cunoștință conținutul CCM, salariaților săi, prin grija compartimentului de resurse umane, precum și a conducătorilor locurilor de muncă.

Art.77.

(1) Salariații CSIKI TRANS SRL, vor semna de luare la cunoștință a prevederilor prezentului CCM.

(2) CCM se afișează la sediul CSIKI TRANS SRL. și la sucursalele teritoriale, puncte de lucru, la loc vizibil și accesibil tuturor salariaților.

(3) Modificările ce intervin în conținutul CCM sunt supuse procedurilor de informare a salariaților.

Art.78.

(1) Părțile contractante, în calitatea lor de parteneri sociali permanenți, recunosc și garantează pentru fiecare dintre ele libertatea de opinie.

(2) Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială față de reprezentanții angajaților.

(3) Reprezentanții angajaților vor adopta o poziție neutră și imparțială față de angajator, inclusiv șefii serviciilor funcționale.

(4) Reprezentanții angajaților recunosc dreptul angajatorului de a stabili, în limitele legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii unității de transport local.

(5) Reprezentanții angajaților recunosc dreptul angajatorului de a stabili normele de disciplină a muncii, cu consultarea acestora, normele de disciplină tehnologică, programele curente și de dezvoltare în perspectivă, din punct de vedere tehnic, economic și administrativ.

(6) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă, cu respectarea prevederilor legii, a CCM, a Regulamentului Intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților și reprezentanții salariaților.

Art.79.

(1) Prevederile prezentului CCM sunt considerate minime obligatorii la încheierea Contractelor Individuale de Muncă.



- (2) Prevederile contractelor individuale de muncă încheiate înainte de intrarea în vigoare a prezentului CCM se vor pune de acord cu aceasta în cel mai scurt timp posibil.

Art.80.

- (1) Prezentul CCM produce efecte începând cu data înregistrării în condițiile Legii.
(2) În termen de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării, prezentul CCM va fi adus la cunoștința salariaților, prin grija reprezentanților angajaților și a angajatorului.

Administrator:

Demény Attila



Reprezentanții salariaților :

**Miklós Zoltán
Szakács Attila
Ráduly László**

Three horizontal lines are present, with handwritten signatures in blue ink written over them. The signatures correspond to the names listed in the adjacent text block.

Protocolul de funcționare a comisiei paritare.

1. Comisia paritară este compusă din membrii comisiei, semnatori ai prezentului Contract Colectiv de Muncă.
2. Comisia se va întruni la cererea uneia din părți, în termen de max. 10 zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezența a $\frac{3}{4}$ din numărul total al membrilor. Dacă consensul nu poate fi realizat, se vor urma căile legale și contractuale.
3. Comisia dezbate și adoptă hotărâri în legătură cu:
 - Conflicte de interese.
 - Conflicte de drepturi.
 - Divergențe în interpretarea clauzelor C.C.M.
 - Abateri disciplinare grave, respectiv sancțiuni aplicate.
 - Încălcarea prevederilor C.C.M. de către părți.
 - Alte situații agreate de părți.
4. Comisia va fi prezidată prin rotație de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.
5. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2. are caracter de obligativitate pentru părți.
6. Secretariatul Comisiei va fi asigurat de angajator.

Administrator

Demény Attila



Reprezentanții angajaților

Miklós Zoltán

Szakács Attila

Ráduly László