



JUDEȚUL ARAD
S.C. COMPANIA DE APĂ ARAD S.A.
 RO-310178, ARAD Str. SABIN DRĂGOI Nr. 2-4, ROMANIA C.I.F: RO-1683483;
 Nr.O.R.C.: JO2/110/21.02.1991 Capital Social subscris și varsat 9.659.000 LEI
 Tel. +40-257-270843; +40-257-270849; Fax. +40-257-270981 E-mail: apacanal@caarad.ro



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, al prevederilor art.128 și următoarele, din Legea nr.62/2011 a dialogului social și art.229 din Legea 53/2003 – Codul Muncii (R) s-a încheiat prezentul **CONTRACT COLECTIV DE MUNCA** la nivelul Companiei de Apă Arad S.A. între:

1. ing.Bănățean Gheorghe - director general al C.A.Arads S.A.
2. Haňtig Toader - lider sindical al Sindicatului „Libertatea”
3. Hoștiuc Dorel - lider sindical al Sindicatului „Dreptatea”

Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea CCM și se obligă să respecte în totalitate prevederile lui.

CAPITOLUL II NEGOCIEREA, ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA, ÎNCETAREA ȘI INTERPRETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA

ART.1

(1) Contractul colectiv de muncă reprezintă convenția încheiată în formă scrisă între angajator reprezentat de directorul general de o parte și salariații reprezentați prin liderii celor două sindicate de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind :

- negocierea, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea, încetarea și interpretarea Contractului colectiv de muncă;
- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea, încetarea și interpretarea Contractului individual de muncă;

- condițiile de muncă ,securitatea și sănătatea în muncă, PSI;
- salarizarea și alte drepturi salariale;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecție și facilități acordate salariaților;
- formarea profesională;
- criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților;
- alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților;
- dispoziții finale;

ART.2

(1)Prezentul contract intră în vigoare începând cu data de 01.01.2012 și este valabil până la 31.12.2012.

(2)De prevederile prezentului contract beneficiază toți salariații companiei.

ART.3

(1)Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri, între părțile semnatare și se va concretiza cu un act adițional la contract, cu prioritate, când apar acte adiționale ale contractului colectiv la nivel de ramură.

(2)Cererea de modificare se aduce la cunoștință în scris celeilalte părți cu cel puțin 30 zile calendaristice înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

Negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 15 zile lucrătoare de la data comunicării și nici mai devreme de 5 zile lucrătoare de la data acestei comunicării.

(3)Modificările aduse contractului produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la I.T.M Arad.

ART.4

Părțile convin ca în perioada negocierilor atât în cazul în care se fac modificări cât și în cazul încheierii contractului colectiv de muncă să nu se declanșeze greve și să nu se efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților.

ART.5

Conducerea companiei la cererea reprezentanților sindicali va pune la dispoziția acestora cu cel puțin 15 zile înainte informațiile și documentele necesare pentru a putea fi folosite la negocierea Contractului colectiv de muncă.

ART.6

(1) Părțile convin ca ori de câte ori intervin reglementări legale sau convenționale mai favorabile în privința drepturilor și avantajelor salariaților ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă,acestea să facă parte de drept din prezentul contract,nefiind necesară nici o formalitate în acest scop.

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

ART.7

(1) Interpretarea clauzelor prezentului Contract colectiv de muncă se face prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul clauzele se interpretează conform regulilor de drept comun.

ART.8

Suspendarea, încetarea sau modificarea Contractului colectiv de muncă au loc potrivit legii.

ART.9

Conducerea Companiei va asigura afișarea prezentului Contract colectiv de muncă, astfel încât salariații să ia cunoștință despre conținutul acestuia.

CAPITOLUL III**ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA****ART.10**

(1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

(2) Conducerea companiei se obligă să aducă la cunoștința salariaților posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor.

(3) Angajarea personalului companiei se face în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 –republicată - Codul muncii și ale actelor normative în vigoare.

ART.11

(1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepție contractul individual de muncă se poate încheia și pe perioadă determinată în condițiile expres prevăzute de lege.

ART. 12

(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română .

(2) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă conducerea companiei are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(3) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă oricare dintre părți poate fi asistată de terți.

(4) Contractul individual de muncă va cuprinde obligatoriu clauzele generale prevăzute la art.17 din Codul muncii, precum și alte clauze după caz, conform contractului cadru.

(5) Contractele individuale de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte prin grija celui care angajează.

ART.13

(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii.

(3) Modificarea contractului individual de munca se refera la oricare dintre următoarele elemente:

- a) durata contractului
- b) locul muncii
- c) felul muncii
- d) condițiile de muncă
- e) salariul
- f) timpul de munca si timpul de odihnă

(4) Contractul individual de muncă poate fi modificat unilateral de către conducerea companie, prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în Contractul Colectiv de Muncă potrivit Codului Muncii.

Refuzul justificat al salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii și drepturile salariale nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la concedierea salariatului pentru acest motiv.

(5) Delegarea și detașarea salariaților se fac în condițiile prevăzute de lege și ale prezentului contract colectiv de muncă, cu acordul salariatului și cu precizarea în scris cel puțin a următoarelor clauze:

- durata detașării
- condițiile oferite
- obligățiile salariatului
- obligățiile angajatorului

Clauzele menționate vor fi cuprinse într-un act adițional la contractul individual de muncă.

(6) Angajatorul poate modifica temporar felul și locul muncii fără consimțământul salariatului și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlul de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție al salariatului în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii.

ART. 14

(1) Suspendarea contractului individual de munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti, in conditiile prevazute de art. 49-54 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicat .

(2) Suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestarii muncii de catre salariat si a platii drepturilor de natura salariala de catre

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 astfel:

-de drept

- ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea

- ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

În cazul în care, la încetarea contractului individual de muncă, unitatea este obligată potrivit legii să acorde un preaviz, durata acestuia nu poate fi mai mică de 20 de zile lucrătoare.

(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;

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

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) In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator.

(4) In cazul demisiei, contractul individual de munca inceteaza la data expirarii termenului de preaviz sau la data renuntarii totale ori partiale de catre angajator la termenul respectiv.

(5) Salariatul poate demisiona fara preaviz daca angajatorul nu isi indeplineste obligatiile asumate prin contractul individual de munca.

CAPITOLUL IV

CONDIȚIILE DE MUNCĂ , SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ, P.S.I.

ART.17

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

(2)Până la realizarea obiectivului prevăzut la aliniatul precedent cei care angajează, de comun acord cu reprezentantul salariaților, vor căuta soluții care ar urma sa fie luate pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.

ART.18

(1)Conducerea Companiei va asigura organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de munca. Pe aceasta baza se stabilesc sarcini de serviciu și răspunderi cuprinse în fișa postului- anexă la contractul individual de muncă.

(2)Fișele postului pentru personalul muncitor vor prevedea o clauză obligatorie prin care (indiferent de calificare și nivelul acesteia), personalul care face parte din această categorie se obligă să presteze și muncă necalificată, dacă conducătorul ierarhic superior îl solicită.

ART.19

(1) Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate.

Normele de munca vor fi astfel stabilite încât să asigure un ritm normal de lucru, la intensitate a efortului muscular sau intelectual și la o tensiune nervoasă, care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților.

ART.20

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

ART.21

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

ART.22

(1)Părțile sunt de acord că nici o măsură pentru securitate și sănătate în muncă nu este eficientă, dacă nu este cunoscută , însușită și aplicată în mod conștient de salariat.

(2)Conducerea Companiei va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților, cu privire la Normele de Sănătate și Securitate în Muncă aprobate prin Legea 319/2006, HG.1425/2006, modificate prin HG.955/2010. Prin anexă, de comun acord între părți, se vor prevedea măsuri speciale, periodicitatea , metodologia, obligațiile și răspunderile, controalele proprii privind Sănătatea și Securitatea în Muncă și situațiile de urgență. Timpul afectat acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de munca și este salarizat.

(3)La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de munca sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv, cu privire la riscurile ce le presupune noul loc de munca și Normele SSM , pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască și să le respecte.

(4)În cazurile în care , în procesul muncii intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de SSM , salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la aliniatul precedent.

ART.23

In cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății în muncă a salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale de informare și pregătire, precum și punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacele necesare acesteia.

ART.24

(1)Contravaloarea echipamentului de protecție se suportă integral de către companie pentru toți salariații care beneficiază de echipament de protecție conform normativului cadru .

(2)Contravaloarea echipamentului de lucru se suportă 50% de către companie și 50 % de către salariat.

(3)Pentru locurile de muncă cu murdărie excesivă , se vor acorda două echipamente de protecție pe an, cheltuielile fiind suportate în proporție de 100% de companie cu dublarea duratei de folosință.

(4) Salariatul nu poate fi obligat să lucreze dacă nu i se acordă echipamentul de protecție corespunzător și alte drepturi specifice locului de muncă.

ART.25

(1)În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, conducerea Companiei va lua următoarele masuri de amenajare ergonomica a locului de munca:

- asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot , vibrații, temperatura, aerisire , umiditate , etc.)

- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă, precum și întreținerea lor (vestiare , bai, grupuri sanitare , săli repaus , etc.)

(2)Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducerea societății , să nu le deterioreze , descompleteze sau să sustragă componente ale acestora. În caz contrar pagubele vor fi suportate de către aceștia.

ART.26

(1)Conducerea Companiei prin serviciile de medicina muncii va organiza la angajare, la schimbarea meseriei și / sau a locului de munca , în conformitate cu prevederile legale (HG. 355/2006), examinarea medicală a salariaților proprii în scop profilactic sau pentru stabilirea compatibilității cu condițiile specifice de la locurile de muncă respective,(conf. Anexei nr. 4)

(2)Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit alin. 1.

(3)În cazul in care dispozițiile legale speciale prevăd examinarea medicală la termene mai scurte determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

(4)Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală organizată potrivit alin. 1 și 3 constituie o abatere disciplinara și vor fi sancționați disciplinar, mergându-se până la concedierea salariatului.

(5) Pentru salariații companiei, costurile privind examinarea medicală vor fi suportate de către companie.

ART.27

Părțile vor asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor în vârstă de până la 18 ani , cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de Legislația Muncii.

ART.28

În cazul în care, în urma examinării medicale a salariaților, medicul de medicina muncii recomandă schimbarea locului de muncă al unui salariat, angajatorul, după consultarea sindicatelor, va asigura trecerea salariatului în alt loc de muncă și, după caz, recalificarea acestuia , în funcție de posibilitățile unității.

ART.29

Condițiile de muncă din cadrul unității trebuie să asigure integritatea corporală și psihică a salariaților.

ART.30

(1)Regulile privind protecția, igiena și securitatea în muncă sunt prevăzute în Regulamentul intern al Companiei .

(2)În cadrul C.A.Arad a fost constituit Comitetul de sănătate și securitate în muncă cu scopul de a asigura implicarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.

(3) Comitetul de sănătate și securitate în muncă își va desfășura activitatea în baza reglementărilor- cadru în vigoare și a regulamentelor proprii, conform Legii 319/2006- secțiunea a-IV-a.

CAPITOLUL V

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

ART.31

(1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă și cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosurile.

(2) 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.

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

ART.32

(1) În cadrul unității forma de organizare a muncii și de salarizare ce se aplică este în regie, sau după timp.

(2) Pentru personalul din cadrul serv abonati incadrat pe post de casier incasator salarizarea se va face astfel;

-80% din salariul de baza se va acorda neconditionat in functie de timpul efectiv lucrat(in regie)

-20% din salariul de baza se va acorda conditionat de realizarea gradului de incasare al facturilor stabilit la un nivel minim de 75%.

-gradul de incasare se stabileste ca raport intre numarul de facturi incasate(pe teren,conturi bancare ,caserii) si numarul total de facturi distribuite stabilite pentru fiecare casier incasator in functie de sectorul de activitate repartizat.

-pe perioada concediului de odihna nu se conditioneaza acordarea drepturilor salariale.

ART.33

(1) Salariile se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale unității.

(2) Plata salariilor se va face în datele de 15 și 30 ale fiecărei luni

(3) Salariile se stabilesc prin negocieri conform grilei de salarizare aprobată (anexă nr. 1) negocierea făcându-se între salariat și comisia de negociere, din care trebuie să facă parte:

- director general sau directorul executiv în subordinea căruia funcționează respectivul compartiment;

- șeful de secție, maistru;

- șeful de serviciu, birou, compartiment;

- liderul de sindicat;

(4) La negociere se va ține seama de evaluarea anuală a personalului, importanța postului, aprecierea angajatului făcută de șeful direct, avizată de șeful de secție.

(5) Nominalizarea comisiilor de negociere se va face printr-o dispoziția a directorului general.

(6) Rezultatele negocierii se vor consemna în actul adițional încheiat cu fiecare salariat în parte, act în baza căruia se vor opera modificările în REVISAL.

ART.34

Salarizarea personalului de conducere din cadrul C.A.Arad este influențată de realizarea îndeplinirii indicatorilor de performanță aprobați în Consiliul de administrație și stabiliți pe departamente până la nivel de maistru.

ART.35

Salariul de bază se stabilește pentru fiecare salariat în raport cu aportul, competența profesională, importanța și complexitatea lucrărilor ce revin postului pentru care este încadrat, calificarea și pregătirea profesională.

ART.36

Salariul debutanților în perioada de stagiul sau probă poate fi diminuat cu până la 20% față de cel minim al funcției respective.

ART.37

(1) Salariul minim pe Compania de Apă S.A.Arad începând cu 01.01.2012 va fi de 840 lei, corespunzător coeficientului de ierarhizare 1.

(2) Pentru anul 2012 părțile convin ca salariul de bază minim prevăzut la aliniatul 1 să se majoreze prin aplicarea ratei inflației din anul 2011 comunicată de Institutul Național de Statistică.

(3) Se vor respecta coeficienții minimi de ierarhizare conform CCM la nivel de ramură.

(4) Acordarea salariilor se va face în limita fondului de salarii stabilit potrivit legislației în vigoare. În condițiile în care fondul de salarii astfel stabilit nu va permite respectarea prevederilor de la al.1, 2 și 3, negocierea salariilor se va face prin aplicarea unui procent mediu stabilit pe total companie pentru toate categoriile de personal.

(5) În cazul în care apar reglementări mai favorabile decât cele negociate, părțile convin să renegocieze salariul minim pe ramură.

(6) Procentul de creștere a salariilor negociate prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se include în tariful serviciului prestat.

ART.38

(1) Sporurile ce se acordă în condițiile prezentului contract colectiv de muncă sunt prevăzute în Anexa nr. 2.

(2) Sporurile se vor acorda pentru timpul efectiv lucrat și se aplică la salariul de bază negociat.

(3) Orele suplimentare se vor plăti astfel:

- în cursul lunii în care au fost efectuate, se plătesc ca ore normale, urmând ca în

termen de 60 de zile să se compenseze cu timp liber corespunzător numărului de ore lucrate suplimentar.

-în condițiile în care aceste ore nu au putut fi compensate cu timp liber corespunzător, se vor plăti cu un spor de 100% numai după prezentarea unei note justificative aprobată de directorul general al companiei.

(4) Salariaților care lucrează în zilele de sărbători legale li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(5) În cazul în care, din motive justificate nu se acordă zile libere, salariații beneficiază pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul de lucru.

(6) Pentru personalul care a lucrat în program de tură și a beneficiat de spor de 100% pentru zilele lucrate duminică, începând cu 01.01.2012 acest spor nu se va mai acorda ci se va proceda la includerea lui în salariul de bază, responsabilitatea stabilirii persoanelor în cauză fiind a șefilor de secții.

ART.39

În cazurile excepționale când din motive tehnice sau din alte motive activitatea a fost întreruptă, salariatul va primi 80% din salariul de bază individual avut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lui și dacă tot în acest timp a rămas la dispoziția unității (dar nu mai mult de o lună de zile). În situația în care nu este posibilă reluarea activității se va proceda la disponibilizarea personalului.

ART.40

Adaosurile sunt formate din :

a) premii acordate din fondul de salarii.

Cu diverse ocazii se pot acorda premii în valoare de până la 200 lei/salariat/eveniment în funcție de posibilitățile financiare ale companiei și de rezultatele obținute de salariat. Premiile pot fi acordate și sub formă de tichete cadou cu respectarea prevederilor legale.

Nu vor beneficia de acordarea acestor premii salariații care au înregistrat absențe nemotivate, sancțiuni disciplinare și care au vechime mai mică de 3 luni în unitate.

b) cota parte din profitul net, care se va repartiza astfel:

-o parte a fondului de participare va fi la dispoziția directorului general pentru premiere pentru rezultate deosebite

-diferența rămasă se va repartiza în funcție de fondul de salarii realizat

La întocmirea documentației în vederea acordării fondului de participare, în funcție de fondul de salarii realizat se va proceda astfel:

-Se va stabili fondul de salarii în funcție de care se calculează cota procentuală cu care se ponderează câștigurile fiecărui salariat;

-În fondul de salarii se cuprind salariile de bază realizate în funcție de timpul efectiv lucrat, sporul de vechime și indemnizația de conducere unde este cazul;

-Nu se cuprind sporurile pentru: ore de noapte, ore suplimentare, ore de duminică, condiții grele, periculoase, penibile, acord, orice altfel de spor.

-Nu se cuprind sumele aferente concediilor de boală, indiferent de cine sunt

suportate.

-În cazul în care salariul de bază a fost diminuat pentru abateri disciplinare în calcul se va lua salariul de bază realizat după reducerea penalizărilor respective.

În vederea calculării sumei individuale de participare la profit se propune următoarea metodologie de aplicare a penalizărilor pentru abateri disciplinare, neîndeplinirea sarcinilor proprii de muncă, deficiențe sau randament scăzut astfel:

-pentru o abatere săvârșită se aplică o penalizare de 25% asupra fondului de salarii realizat, însă în cazul în care șeful de secție sau compartiment împreună cu liderul de sindicat apreciază că persoana în cauză s-a îndreptat și a avut randament bun de activitate, procentul de penalizare se poate diminua până la anularea completă

-pentru două abateri disciplinare se va aplica o penalizare de 50%

-pentru mai multe abateri disciplinare se va aplica o penalizare de 100%

-pentru randament scăzut în muncă se va aplica o penalizare de 25 – 50%

după caz

-persoanelor cărora în cursul anului li s-a desfășurat contractul de muncă conform art. 55/b , 61/a, 61/b, 61/d , 81 din Codul muncii – Legea 53/2003 se va aplica o penalizare de 100%

După stabilirea fondului de salarii rămas după penalizare se calculează cota procentuală de participare la profit.

c) alte adaosuri

CAPITOLUL VI TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

ART.41

(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului, își îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale conform contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil.

(1)Reprezentarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă de 8 ore/zi timp de 5 zile cu 2 zile de reapus.

(2)În funcție de specificul unității sau al muncii prestate se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 ore/ săptămână.

(3)Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 ore /săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(4)Prin excepție durata timpului de muncă ce include și orele suplimentare poate fi prelungită peste 48 ore/săptămână cu condiția ca media orelor de muncă calculată pentru o perioadă de referință de 6 luni calendaristice să nu depășească 48 ore/săptămână.

(5)Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice, sau privind organizarea muncii (personalul care lucrează la remedierea avariilor) se pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la al.4, dar pentru perioade de

referință care în nici un caz să nu depășească 12 luni.

(6) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore /zi și de 30 ore pe săptămână.

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

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

(9) Zilele de sîmbătă, duminică, sărbători legale în care potrivit dispozițiilor legale nu se lucrează, sunt zile nelucrătoare pentru toate categoriile de salariați;

(10) Fac excepție de la această situație persoanele care lucrează în tură sau a căror activitate, datorită specificului muncii, nu se poate încadra în programul normal de lucru. Pentru aceștia durata timpului de lucru poate fi prelungită peste 8 ore pe zi și 48 ore pe săptămână.

(11) Media orelor de muncă prestată calculată pentru o perioadă de referință de 6 luni calendaristice să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(12) Fac excepție stările de necesitate determinate de avarii, de situații deosebite care pun în pericol funcționarea instalațiilor de alimentare cu apă, a instalațiilor de canalizare și ori de câte ori interesele unității o impun, conform dispoziției directorului general al Companiei care duc la depășirea numărului de ore suplimentare admise . În acest caz durata timpului de muncă trebuie să se încadreze în media anuală în 48 de ore/săptămână (art.111 coroborat cu art.118- codul muncii- Legea 53/2003)

(13) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de (pentru perosnalul din tură).

(14) În cazul în care apar avarii urgente după terminarea programului de lucru toți salariații care au ca sarcini de serviciu în fișa postului remedierea acestora, la solicitarea șefului direct sunt obligați să participe la remedierea lor. În caz de refuz nejustificat situația celor în cauză se va analiza de conducerea departamentului și se vor face propuneri de sancționare conform dispozițiilor legale în vigoare și a Regulamentului Intern a Companiei. După terminarea programului de lucru orele lucrate sunt considerate ore suplimentare.

ART.42

Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.

ART.43

(1) Compania are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

(2) Programul de lucru al unității trebuie astfel întocmit încât în raport cu luna calendaristică să se respecte în medie ziua de munca de 8 ore.

(3) Orele de începere și terminare a programului au fost stabilite prin regulamentul intern, anexa nr.1.

- între 10 și 15 ani	25 zile lucrătoare
- între 15 și 20 ani	27 zile lucrătoare
- peste 20 de ani	30 zile lucrătoare

(2) Pentru salariații a căror raporturi de muncă se suspendă ca urmare a concediului fără salariu pentru interese personale, a efectuării cercetării disciplinare prealabile aplicării sancțiunii disciplinare de suspendare sau ca urmare a formulării unei plîngerii penale sau a trimiterii în judecată a salariatului în condițiile art.52, alin. 1, lit. „c” din Codul Muncii, concediul de odihnă se va diminua proporțional cu durata suspendării.

(3) Salariații în vârstă de până la 18 ani au dreptul la un concediu de odihnă de 24 zile lucrătoare.

ART.50

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

(2) Prin excepție de la prevederile alineatului 1 efectuarea concediului de odihnă în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege și în cazul suspendării contractului individual de muncă (concediu pentru îngrijire copil până la vârsta de 2 ani, concedii medicale).

ART.51

(1) Angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.

(2) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări aprobate de conducerea Companiei cu consultarea reprezentantului salariaților, programare ce se va face până la sfârșitul anului calendaristic curent pentru anul următor.

(3) Programarea concediului de odihnă va fi modificată la cererea salariatului în următoarele cazuri:

a) salariața este în concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate;

b) salariatul este chemat să satisfacă obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

c) salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare în țară sau străinătate cu aprobarea conducerii companiei;

d) salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneo-climaterică;

(4) Efectuarea concediului de odihnă se întrerupe în cazul în care salariatul intră în concediu pentru incapacitate temporară de muncă, concediu pentru maternitate, precum și în cazul în care salariatul este rechemat prin dispoziția scrisă a conducerii numai pentru probleme de serviciu neprevăzute care fac necesară prezența acestuia în unitate;

(5) Concediul de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea salariatului, fără a afecta bunul mers al activității. Una din fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 10 zile

lucrătoare, cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.

(6) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

ART.52

În funcție de meseria avută și locul de desfășurare a activității salariații mai pot beneficia de un concediu suplimentar de 3 zile lucrătoare conform Anexei 3 la prezentul contract . Pentru aplicarea corectă a acestui alineat responsabilitatea revine maistrului , șefului de secție și compartimentului de protecția muncii care se va ocupa de efectuarea determinărilor anuale.

ART.53

(1) Pe durata concediului de odihnă salariații beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la al.1 din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul , multiplicată cu nr. de zile de concediu.

(3) Nu se iau în calcul sumele plătite pentru : orele suplimentare, prima de vacanță, sporul de merit, sporul de noapte și sărbători legale.

(4) În cazul în care contractul individual de muncă încetează după ce salariatul a efectuat concediul de odihnă , acesta este obligat să restituie unității partea din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat concediul de odihnă. Nu se recuperează indemnizația de concediu și prima de vacanță în cazul în care salariatul a decedat.

(5) În cazul în care se procedează la disponibilizarea personalului, acesta nu este obligat să restituie indemnizația de concediu de odihnă pentru perioada nelucrată.

ART.54

Salariații companiei vor beneficia pe lângă indemnizația de concediu de odihnă și de o primă de vacanță la nivelul salariului minim pe economie stabilit prin lege.

ART.55

Salariații pot solicita la plecarea în concediul de odihnă un avans din indemnizația de concediu, cu precizarea că la sfârșitul lunii avansul ce se acordă în mod normal se va diminua cu suma respectivă .

ART.56

(1) Salariații au dreptul la maxim 30 de zile calendaristice concediu fără plată care se vor acorda cu aprobarea directorului general pe tot parcursul anului, după efectuarea concediului de odihnă și cu condiția depunerii cererii cu cel puțin 10 zile înainte.

(2) Concediul fără plată la cererea salariatului poate fi eșalonat ținând cont de necesitățile unității cu consultarea sindicatelor.

(3) Salariații bărbați pot beneficia de concediu paternal conform Legii 210/1999.

ART.57

(1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă astfel:

- | | |
|--|----------------|
| a) căsătoria salariatului | 5 zile |
| b) căsătoria unui copil | 5 zile |
| c) nașterea unui copil
dacă a urmat un curs de puericultura | 5 zile+10 zile |
| d) decesul soțului (soției), copilului, părinților, socrilor | 5 zile |
| e) decesul bunicilor, fraților, surorilor | 5 zile |
| f) donatori de sânge | conform legii |
| g) 8 Martie – pentru femei | 1 zi |

(2) Dacă evenimentul are loc în perioada concediului de odihnă al salariatului concediul de odihnă se va prelungi după caz cu numărul de zile acordate suplimentar.

(3) Calculul drepturilor bănești pentru aceste zile se va face la salariul de bază al salariatului în cauză.

(4) Salariații au dreptul la 30 de zile lucrătoare plătite pentru o singură susținere a examenului de diplomă în învățământul superior, de bacalaureat sau de maiștri într-o profesiune sau meserie specifică companiei cu condiția să aibă vechime în unitate de cel puțin doi ani. Calculul drepturilor bănești pentru aceste zile se va face la salariul de bază al salariatului.

(5) Salariații care urmează cursuri din învățământul liceal, postliceal superior, și școala de maiștri mai pot beneficia de încă un concediu fără plată de 30 de zile ce poate fi luat în maxim două tranșe.

(6) Pentru situațiile prevăzute la al.(1) , (4). (5) salariații au obligația de a prezenta acte justificative.

CAPITOLUL VII ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE ȘI FACILITĂȚI ACORDATE SALARIAȚILOR

ART.58

În cazul în care unitatea este pusă în situația de a efectua reduceri de personal, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității, conducerea Companiei împreună cu sindicatele convin asupra următoarelor principii:

- a) Conducerea va pune la dispoziția sindicatului justificarea tehnico-economică în legătură cu măsurile privind posibilitățile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesională;
- b) Justificarea tehnico-economică, împreună cu obiecțiile și propunerile sindicatului, va fi supusă spre analiză și avizare Consiliului de Administrație și Adunării Generale a

Aționarilor.

c) În cazul în care compania intenționează să efectueze concedieri colective, aceasta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatele cu privire cel puțin la :

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

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

ART.59

(1)Conducerea C.A.Arad are obligația să notifice în scris reprezentanților sindicali intenția de concediere colectivă cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

(2)Notificarea intenției de concediere colectivă se face sub forma unui proiect de concediere colectivă care trebuie să cuprindă:

- a. numărul total și categoriile de salariați;
- b. motivele care determină concedierea;
- c. numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
- d. criteriile avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- e. măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
- f. măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților supuși concedierii;
- g. data de la care, sau perioada de la care vor avea loc concedierile;
- h. termenul înăuntrul căruia sindicatele pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați;

(3)Conducerea C.A.Arad are obligația să comunice notificarea prevăzută la al.2 Inspectoratului Teritorial de Muncă și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă la aceeași dată la care s-a făcut notificarea sindicatelor.

ART.60

(1)Pentru persoanele disponibilizate prin concedieri colective se vor acorda compensații bănești individuale suportate din fondul de salarii într-un quantum egal cu maxim 6 salarii medii brute pe unitate calculate pe ultima lună față de data disponibilizării în funcție de vechimea totală în muncă după cum urmează:

- | | |
|-----------------------------|------------------------------------|
| - până la doi ani vechime | nu se acordă salarii compensatorii |
| - între 2 –5 ani vechime | 2 salarii medii brute pe unitate |
| - între 5 -10 ani vechime | 3 salarii medii brute pe unitate |
| - între 10 – 15 ani vechime | 4 salarii medii brute pe unitate |
| - între 15 – 20 ani vechime | 5 salarii medii brute pe unitate |
| - peste 20 de ani vechime | 6 salarii medii brute pe unitate |

Aceste compensații se vor impozita potrivit legislației în vigoare.

(2)Nu vor beneficia de aceste compensații persoanele care la data disponibilizării îndeplinesc condițiile de pensie pentru limită de vârstă.

(3)Compensațiile bănești individuale suportate din fondul de salarii vor fi plătite în maxim trei transe.

ART.61

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

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

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

c. persoanele care au abateri disciplinare în ultimii doi ani calendaristici;

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

a. dacă măsura ar afecta ambii soți care lucrează la aceeași unitate, se desface contractul individual de muncă, soțului cu venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;

b. măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreținere;

c. măsura să afecteze numai în ultimul rând persoanele care au în îngrijire copii, sau sunt unicii întreținători de familie, precum și salariații care au condiții de pensionare anticipată;

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

ART.62

Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă precum și cei pensionați pe caz de boală primesc o indemnizație egală cu dublul salariului de bază al acestuia avut în luna pensionării (o singură dată).

ART.63

În afară de ajutoarele prevăzute de lege, la care au dreptul, salariații vor beneficia și de următoarele ajutoare:

a) În cazul decesului salariatului companiei, se va acorda un ajutor familiei acestuia care să corespundă cu două salarii medii brute calculate la nivel de unitate.

b) În cazul decesului soțului,soției,copilului,tatălui,mamei se va acorda un ajutor salariatului C.A.Arad care să corespundă cu două salarii medii brute calculate la nivel de Companie.

c) Pentru ambele cazuri , se va lua ultimul salariu mediu brut stabilit și raportat statistic la data producerii evenimentului.

d) În cazul în care pentru același eveniment sunt beneficiari mai multe persoane din cadrul unității acest ajutor se va acorda numai unei singure persoane.

ART.64

(1) La nivelul unității, din fondul pentru acțiuni sociale, constituit conform prevederilor legale vor fi suportate cheltuielile pentru reducerea cu 65% a costului biletelor de tratament pentru boli incurabile în stațiunile balneo-climaterice, o singură dată pe an.

Pentru decontarea costului acestor bilete, salariații vor prezenta recomandare medicală de la un specialist cu confirmarea existenței în evidența cabinetului medical al C.A.Arad S.A. a afecțiunii respective.

ART.65

Contravaloarea biletelor salariaților trimiși în stațiune pentru tratarea unor boli profesionale se suportă integral de unitate inclusiv costul transportului CFR sau acolo unde nu este posibil transportul auto, cu condiția ca bolile profesionale să se fi dobândit în cadrul unității.

ART.66

(1) Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca ori a contactării unei boli profesionale, unitatea va plăti acestuia pe toată perioada incapacității o compensare egală cu diferența dintre salariul de bază avut la data apariției incapacității și ajutorul primit.

(2) Acordarea compensației prevăzute la alineatul (1) nu înlătură și nici nu înlocuiește dreptul legal la despăgubiri ale salariatului în cauză în condițiile prevăzute de lege .

ART.67

(1) Salariații C.A.Arad trimiși în delegație în țară vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport și al costului cazării ce se stabilește conform legii.

b) diurna de deplasare se stabilește conform legii.

(2) Cheltuielile de deplasare și cazare a membrilor aleși ai Sindicatului sau reprezentanții acestora, salariați ai unității care se deplasează în interesul unității și a sindicatului la cererea acestora, vor fi suportate de către unitate.

(3) Pentru personalul chemat la rezolvarea avariilor și care nu au la dispoziție mijloace de transport care să le permită să ajungă în timp util se aprobă decontarea cheltuielilor de transport în baza unui decont de deplasare aprobat de șeful de secție.

ART. 68

(1) Salariata care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu două ore pe zi fără să fie afectată la salariul de bază și vechimea în muncă.

(2) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

ART.69

(1) Părțile contractante vor prevedea la nivelul unității acțiuni cu caracter social ,precum:

a) cadouri pentru copii minori ai angajaților cu ocazia diverselor evenimente; cadouri oferite angajatelor cu ocazia zilei de 8 Martie cu condiția ca valoarea acestora să nu depășească 150 lei(se pot acorda și sub formă de tichete cadou).

b) acordarea de ajutoare salariaților care au suferit pierderi însemnate de bunuri personale în gospodăriile proprii datorită unor calamități.

c) acoperirea unei părți din cheltuieli în cazul unor boli grave sau incurabile;

(2) Aceste acțiuni se suportă din fondul social constituit potrivit legii;

(3)Utilizarea fondului social pentru destinațiile prevăzute la alin. 1 în anul financiar se face de către conducerea Companiei cu consultarea sindicatelor.

ART. 70

Salariații Companiei vor beneficia de tichete de masă conform legii 142/1998 și respectiv a normelor de aplicare a legii 142/1998 aprobate prin HG 5/1999.

ART.71

Pentru salariații ce efectuează muncă de teren, compania va suporta costul transportului în comun.

CAPITOLUL VIII FORMAREA PROFESIONALĂ

ART.72

Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care o persoană dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate conform legii, iar prin formare profesională continuă – procedura prin care o persoană având deja o calificare ori o profesie dobândește noi competențe cognitive și funcționale.

Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale la solicitarea șefului de secție;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale;

ART.73

(1)Părțile convin asupra necesității și obligativității formării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

(2)Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractul individual de muncă.

ART.74

Conducerea C.A.Arad împreună cu reprezentantul salariaților convin în ceea ce privește formarea profesională, să respecte următoarele principii:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară calificarea, căile de realizare , adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;
- b) formarea profesională a salariaților în interesul unității se face pe cheltuiala acesteia;
- c) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze , organizat de un terț, conducerea societății va analiza cererea și va aprecia dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului;
- d) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, dacă părăsesc unitatea din inițiativa lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor de formare profesională.

ART.75

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă
- c) stagii de practică și specializare în țară și străinătate
- d) ucenicie organizată la locul de muncă
- e) formare individualizată

ART.76

Conducerea C.A.Arad are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesionala pentru toti salariatii cel puțin o data la doi ani.

ART.77

Conducerea C.A.Arad va elabora anual programul de formare profesională cu consultarea reprezentanților sindicali .

CAPITOLUL IX

CRITERIILE ȘI PROCEDURILE DE EVALUARE PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

ART. 78 Scopul criteriilor de evaluare

(1) Prezentele criterii de evaluare stabilesc cadrul general pentru asigurarea concordanței dintre cerințele postului, calitățile angajatului și rezultatele muncii acestuia la un moment dat.

(2) Pentru atingerea obiectivului menționat la alin. (1), prezentele criterii de evaluare prevăd evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților în raport cu cerințele posturilor.

ART. 79

Evaluarea performanțelor profesionale individuale are ca scop aprecierea obiectivă a activității personalului, prin compararea gradului de îndeplinire a obiectivelor și criteriilor de evaluare stabilite pentru perioada respectivă cu rezultatele obținute în mod efectiv.

ART.80 Salariatii vor fi evaluați profesional conform Procedurii operaționale privind evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților difuzată la tot personalul cu funcții de conducere ,cu o periodicitate de un an.

ART. 81 Evaluarea periodică se va face în funcție de obiectivele și competențele stabilite pentru fiecare salariat avându-se în vedere următoarele:

- a) responsabilitățile postului;
- b) calitatea lucrărilor;
- c) volumul activității desfășurate;
- d) importanța socială a muncii;;
- e) condițiile concrete în care se desfășoară munca;
- f) rezultatele obținute;
- g) cunoștințe și experiență;
- h) pregătirea profesională;
- i) vechimea în companie;
- j) complexitatea, creativitatea și diversitatea activităților;
- k) productivitatea muncii;
- l) participarea la cursurile de formare profesională;
- m) rezultate ale activității salariaților din subordine;
- n) contacte și comunicare;
- o) aptitudini organizatorice;
- p) disponibilitate pentru lucrul în echipă;
- q) operativitate în desfășurarea activităților;
- r) fidelitate în raport cu compania;
- s) colegialitate, corectitudine în raporturile de muncă;

ART. 82 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 sanse intre femei si barbati.

ART. 83

(1) Evaluarea periodica se va realiza prin utilizarea Formular de evaluare a performanțelor (Anexa nr.1 la Procedura operațională privind evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților).

(2) Rezultatele evaluarii vor fi exprimate prin punctaje.

(3) Rezultatele evaluarii profesionale vor putea fi utilizate in vederea:

- selectiei salariatilor in vederea promovarii;
- selectiei salariatilor prealabil operarii unei concedieri colective;
- selectiei salariatilor corespunzatori profesionali.

ART.84 Obținerea calificativului foarte slab și nesatisfăcător la doua evaluari periodice consecutive, va putea atrage concedierea salariatului pentru necorespondere profesionala.

CAPITOLUL X ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚILE PĂRȚILOR

ART.85

(1) Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați în general libertatea de opinie.

(2) Conducerea Companiei va adopta poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale și față de reprezentanții acestora. Șefii de birouri, servicii și cei superiori acestora (ca reprezentanți ai patronatului nu pot deține funcții de conducere în sindicat). Persoanele care sunt în această situație trebuie să opteze numai pentru una din funcții executivă sau sindicală.

ART.86

Conducerea C.A.Arad va asigura sindicatelor accesul la documentele necesare pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art.30 din Legea 54/2003.

ART.87

(1)C.A.Arad va asigura pentru liderii de sindicat dreptul de a desfășura activitatea sindicală în timpul programului de lucru 40 de ore / om / lună fără a afecta drepturile salariale și 20 de ore/om/lună pentru cei care îndeplinesc funcția de vicelider.

(2)În perioada în care se desfășoară activitate sindicală, liderii celor două sindicate vor depune la șeful direct o cerere care va fi anexată pontajului.

ART.88

(1) Conducerea C.A.Arad va asigura în măsura posibilităților gratuit spații pentru desfășurarea activității sindicale , cu mobilierul adecvat , posibilitatea de xeroxare a materialelor activității sindicale , precum și alte mijloace necesare desfășurării activității sindicale.

(2) Baza materială cu destinația cultural-sportivă din administrația unității va putea fi folosită fără plata , pentru acțiuni organizate de sindicate.

ART. 89

Este interzisă conducerii Companiei să desfacă din inițiativa ei contractul individual de munca al salariaților pentru motive care privesc activitatea sindicală, în condițiile în care aceasta se desfășoară conform prevederilor legale.

ART. 90

Conducerea C.A.Arad nu va angaja salariați permanenți , temporari în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de munca , pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict, numai în cazul în care nu se respectă prevederile legale referitoare la grevă specifice activității de apă-canal.

ART.91

Conducerea C.A.Arad recunoaște dreptul reprezentanților organizațiilor de sindicat de a verifica la locul de muncă modul cum sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

ART.92

Conducerea C.A.Arad și sindicatele își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile lor privind toate problemele importante în domeniul relațiilor de muncă.

ART.93

(1) Sindicatele recunosc dreptul conducerii Companiei de a stabili în condițiile legii răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii unității.

(2) Conducerea Companiei stabilește normele de disciplină a muncii cu consultarea sindicatelor în conformitate cu disciplina tehnologică.

(3) Conducerea companiei și reprezentanții sindicatelor se recunosc ca partener sociali permanenți.

ART.94

Reprezentanții sindicatelor vor sprijini executarea măsurilor luate de conducerea companiei pentru realizarea ordinii și disciplinei , a productivității muncii reducerii cheltuielilor de producție și a dobândirii unui profit și rentabilități cât mai înalte.

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

exclusivă a conducerii companiei.

ART.95

Consiliul de Administratie are obligatia de a invita in scris reprezentantii organizatiei sindicale semnatare a contractului colectiv de munca,sa participe la sedintele sale,in conditiile prevazute de lege.Participarea acestora are statut de observator,cu drept de opinie,dar fara drept de vot.Opiniile reprezentantilor sindicali vor fi consemnate in procesul verbal de sedinta.

ART.96

Toți salariații care nu sunt membri de sindicat vor plăti o cotizație lunară de 0,5% din salariul de bază, conform prevederilor Contractului Colectiv de Muncă Unic la nivel de ramură , art.12 al.(1). Cotizația se va reține pe statul de plată și se va vira în mod egal în contul celor două sindicate semnatare ale prezentului contract.

ART.97

Directorii nu pot fi membrii de sindicat.

ART.98

De prevederile prezentului contract beneficiază toți salariații companiei.

CAPITOLUL X DISPOZITII FINALE

ART.99

Contractul colectiv de munca a fost negociat de părți și prin consens acceptat,drept pentru care se semnează.

ARAD _____

DIRECTOR GENERAL
Ing. BĂNĂȚEAN GHEORGHE

SINDICATUL LIBERTATEA
HANȚIG TOADER

SINDICATUL DREPTATEA
HOȘTIUC DOREL

ANEXA NR.1

GRILA DE SALARIZARE

Valabilă începând cu data de 01.01.2012

	Coefficienți minimi de salarizare	Limita minimă
A. Muncitori		
1. Muncitori necalificați	1,0	840
2. Muncitori calificați	1,50	1.260
B. Personal administrativ încadrat pe funcții pentru care condiția de pregătire este:		
1. Liceală	1,50	1.260
C. Personal de specialitate încadrat pe funcții pt.care condiția de pregătire este:		
1. Postliceală	1,70	1.428
2.Școala de maiștri	1,95	1.638
3.Subingineri	2,0	1.680
D.Personal încadrat pe funcții pt.care condiția de pregătire este:		
1.Studii superioare	2,1	1.764
2.Director executiv,Manager		4.000

ANEXA NR.2**ALTE SPORURI****LIMITE MAXIMALE**

1. Spor de conducere	25%
1.1. Șef echipa	10%
1.2. Șef birou, șef secție	15%
1.3. Conducere (directori executivi, manager)	25%
2. Spor pentru vechimea totală în muncă	
- de la 3 la 5 ani	5%
- de la 5 la 10 ani	10%
- de la 10 la 15 ani	15%
- de la 15 la 20 ani	20%
- peste 20 de ani	25%
3. Spor pentru lucru sistematic peste programul normal de lucru	15-45%
- pentru Directori executivi și manager	25-45%
4. Spor pentru orele lucrate suplimentar peste programul normal de lucru pentru care nu s-a putut acorda compensare cu timp liber corespunzător în următoarele 60 de zile	100%
5. Spor pentru orele lucrate în zilele de sărbători legale pentru care nu s-a putut acorda compensare cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile	100%
6. Spor pentru executarea unei funcții suplimentare (se acordă procentual din salariul de bază al funcției îndeplinite)	până la 50%
7. Spor de noapte (între orele 22-06)	25%
8. Spor pentru persoanele care utilizează în mod frecvent o limbă străină prin natura postului pe care-l ocupă	10%
9. Spor de fidelitate pentru vechime neîntreruptă în cadrul activității de Apă - Canal	
- de la 20 la 25 ani	5%
- de la 25 la 30 de ani	10%
- peste 30 de ani	15%

- | | |
|--|-----|
| 10. Spor temperatură scăzută pe perioada 1 Decembrie- 1 Martie (personalul care lucrează la intervenții și reparații la rețeaua de apă și canalizare și la avarii, Sector bransamente, Serviciul Abonați).
Se acordă pentru zilele în care se înregistrează sub 0 grade | 10% |
| 11. Spor pentru conditii penibile
(Secția canal și Laborator ape reziduale) | 10% |
| 12. Spor pentru condiții periculoase (Secția canal, Laborator ape reziduale și Laborator de analiză apă potabilă) | 15% |
| 13. Spor pentru consemnarea la domiciliu pentru personalul din cadrul dispeceratelor de apă și canal. Nominalizarea personalului se va face de șeful de secție cu aprobarea Mangerului de producție și a Directorului general. | 25% |
| 14. Spor centrală telefonică | 10% |
| 15. Spor de risc pentru casieri încasatori | 10% |
| 16. Spor de merit | 15% |
| 17. Spor pentru exercitarea contolului financiar preventiv | 25% |
| 18. Spor pentru complexitatea muncii | 10% |

Notă:

* personalul care beneficiază de spor pentru lucrul sistematic peste programul normal de lucru, nu are dreptul la spor pentru orele lucrate suplimentar.

**de sporul pentru consemnarea la domiciliu, pot beneficia toate categoriile de personal pentru care directorul general aprobă.

CONCEDIU SUPLIMENTAR DE ODIHNA

I. - SIR

- forjori	3 zile
- sudori	3 zile
- lăcațuși confecții metalice	3 zile
- lacatuși reparatii apometre	3 zile

II.- Sectia apă nr. 1.2 și 3

- personal de clorinare	3 zile
-personalul din activități de captare, tratare, pompare, rețele de distribuție	3 zile
- sudori	3 zile
- mecanici de pe buldozere	3 zile
- mecanici de pe utilaje grele	3 zile
- șoferi de pe autovehicule de peste 7 tone	3 zile
- muncitori, maiștrii, TESA din activit.de vidanjare, st. de pompare,	
- st. de epurare, rețete de canatizare	3zile
- șoferi autovidanjare	3 zile

IV. Personalul de la Laborator ape uzate 3 zile

V. Personalul de la Laborator ape potabile 3 zile

VI. Serviciul facturare 3 zile

VII.- Biroul informatizare 3 zile

EXAMINAREA MEDICALA A SALARIATILOR

1. **Personalul care participă la următoarele activități** : amenajarea paturilor filtrante, curățirea filtrelor și rezervoarelor, repararea și întreținerea puțurilor de captare, a drenurilor, a captărilor de izvoare:

Examen medical la angajare :

- conform datelor din Dosarul medical;
- examenul tegumentelor;
- examen coprobacteriologic.

Controlul medical periodic :

- examen clinic general;
- radiografie pulmonară;
- examen coprobacteriologic – trimestrele II și III.

Vaccinări obligatorii :

- antihepatita A;
- antitifoic.

2. **Personalul din sectorul de epurare** – care prin natura activității intră în contact direct cu apele uzate sau în caz de avarii :

Examen medical la angajare :

- conform datelor din Dosarul Medical;
- examen clinic general.

Controlul medical periodic :

- examen clinic general și examenul tegumentelor;
- radiografie pulmonară;
- examen coprobacteriologic.

Vaccinări obligatorii :

- antihepatita A;
- antitifoic.

3. **Personalul care lucrează cu clor și compusii**

Examen medical la angajare :

- conform datelor din Dosarul medical;
- examen ORL;
- examen EKG;
- radiografie pulmonară;
- spirometrie.

Controlul medical periodic:

- examen clinic general;
- spirometrie;
- radiografie pulmonară la 5 ani de la angajare și apoi din 3 în 3 ani.

4. Personalul care lucrează cu acid cianhidric și compuși cianici

Examen medical la angajare :

- conform datelor din Dosarul medical;
- hemorogramă;
- EKG;
- spirometrie;
- examen psihologic.

Controlul medical periodic:

- examen clinic general;
- tiocianati în sânge sau urină la sfârșitul schimbului de lucru;
- hemogramă;
- EKG;
- spirometrie.

5. Personalul care lucrează cu amine aromatice carcinogene (& și B naftilamină) : Laborator ape potabile și Laborator ape uzate

Examen medical la angajare:

- conform datelor din dosarul medical;
- sumar urină; (urobilinogen);
- creatinină în sânge;
- hemogramă.

Controlul medical periodic:

- examen clinic general;

- sumar urină (urobilinogen);
- hemogramă;
- examen citologic al exfoliatului vezical – la 10 ani de la angajare și apoi anual.

6. Personalul care lucrează cu amoniac : Laborator ape potabile și Laborator ape uzate.

Examen medical la angajare :

- conform datelor din Dosarul medical;
- probe funcționale ventilatorii;
- radiografie pulmonară.

Controlul medical periodic:

- examen clinic general;
- spirometrie;
- radiografie pulmonară – la 5 ani de la angajare și apoi din 3 în 3 ani.

7. Personalul care lucrează cu oxizi de azot, gaze și fumuri de sudură, oxizi de fier (sudorii)

Examen medical la angajare :

- conform datelor din Dosarul medical;
- probe funcționale ventilatorii;
- radiografie pulmonară.

Controlul medical periodic:

- examen clinic general;
- spirometrie;
- radiografie pulmonară la 5 ani de la angajare și apoi din 3 în 3 ani.

8. Persoanele care în timpul lucrului sunt expuse la suprasolicitarea aparatului locomotor (ex. săpătorii) și la traumatisme.

Examen medical la angajare :

- conform datelor din Dosarul medical.

Controlul medical periodic :

- examen clinic general;
- EKG;
- vaccinare obligatorie antitetanică.

9. Personalul care desfășoară munca la înălțime:**Examen medical la angajare:**

- conform datelor din Dosarul medical;
- examen neurologic;
- examen oftalmologic;
- audiometrie;
- examen psihologic;
- EKG

Controlul medical periodic:

- examen clinic general;
- examen neurologic și examen oftalmologic la indicația medicului de medicina muncii;
- EKG;
- audiometrie;
- examen psihologic.

10. Personalul supus suprasolicitării analizatorului vizual:**Examen medical la angajare:**

- conform datelor din Dosarul medical;
- examen oftalmologic.

Controlul medical periodic:

- examen clinic general;
- examen oftalmologic;

11. Personalul care în cadrul activității profesionale, conduc utilaje, vehicule de transport, intrauzinal și/sau mașina instituției.

Examen medical la angajare:

- conform datelor din Dosarul medical;
- examen psihologic;
- examen oftalmologic;
- examen ORL și audiogramă;
- examen neurologic;
- EKG

Controlul medical periodic:

- examen clinic general;
- examen oftalmologic – acuitate vizuală și simț cromatic;
- examen ORL și audiogramă;
- examen neurologic – anual;
- EKG;
- examen psihologic.

12. Munca la rețele electrice de înaltă tensiune, aflate sub tensiune și la rețele de medie și joasă tensiune.

Examen medical la angajare:

- conform datelor din Dosarul medical;
- examen neurologic;
- examen psihologic;
- examen oftalmologic;
- EKG.

Controlul medical periodic:

- examen clinic general;
- examen psihologic;
- EKG;
- examen oftalmologic.

13. Soferii profesioniști:

Examen medical la angajare:

- conform datelor din Dosarul medical;
- examen psihologic;
- examen clinic general;
- examinări clinice de specialitate în conformitate cu legislația rutieră în vigoare.

Controlul medical periodic:

- examen clinic general – anual;
- examen psihologic – la ani;
- examinări clinice de specialitate în conformitate cu legislația rutieră în vigoare.
-

14. Personalul care lucrează în condiții de izolare:**Examen medical la angajare:**

- conform datelor din Dosarul medical;
- EKG;
- examen psihologic;
- glicemie.

Controlul medical periodic :

- examen clinic general – semestrial;
- EKG ;
- examen psihologic;
- glicemie.

15. Personalul care lucrează în tura de noapte (în intervalul orei 22,00-6,00**Examen medical la angajare:**

- conform datelor din Dosarul medical;
- glicemie;
- EKG;
- examen psihologic.

Controlul medical periodic:

- examen clinic general;
- glicemie;
- EKG;
- examen psihologic.

16. Conducătorii auto profesioniști, mecanici utilaje și rutieriști:**Examen medical la angajare****Control medical periodic.**

- **Aviz medical al președintelui comisiei teritoriale sau centrale de siguranța circulației.**
- **examen psihologic.**