

S.C. TERMO-CONSTRUCT S.A.

Str. ROMAN , Nr. 4, Localitate SEBI , Cod po tal 315700, Jude ARAD

C.I.F. RO 5799643, Reg.Com. J 02/674/1995

Tel.Fax. 0257 310 680, E-mail: termoconstruct.sebis@yahoo.com

C O N T R A C T C O L E C T I V

D E

M U N C

2 0 1 1

ÎNREGISTRAT LA D.G.M.S.S.
NR. _____ / _____

CONTRACT COLECTIV DE MUNC

2011

CUPRINS

Cap. I. Dispoziții generale. Partile contractante

Cap. II. Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă

Cap. III. Salarizarea și alte drepturi salariale

Cap. IV. Timpul de muncă și timpul de odihnă

Cap. V. Condiții de muncă. Sănătatea și securitatea muncii

Cap. VI. Protecția socială. Facilități acordate de angajator salariaților și. Formarea profesională

Cap. VII. Munca și protecția femeilor

Cap. VIII. Răspunderea disciplinară și jurisdicția muncii.

Cap. X. Dispoziții finale.

Capitolul I

Dispoziții generale. Partea I Contractante

În temeiul Legii nr. 62 / 2011, Legii nr. 53 / 2003, precum și articolelor 236 - 237 Codul Muncii (Legea nr. 40/2011), între S.C.Termo-Construct S.A. în calitate de angajator, reprezentat prin administratorul Feie Gheorghe-Claudiu și salariații reprezentați prin Vrădeu Gheorghe, a intervenit prin negociere, prezentul contract colectiv de muncă .

Art. 1. Partea I Contractante, egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă , se obligă să respecte întru totul prevederile lui, acesta constituind legea părților.

Art. 2. Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la :

a). încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă ;

b). salarizarea și alte drepturi salariale;

c). timpul de muncă și timpul de odihnă ;

d). condițiile de muncă , sănătatea și securitatea muncii;

e). protecția socială , facilități acordate de angajator salariaților și și formarea profesională .

f). dialogul social, atribuțiunile sindicatului, patronatul, reprezentanții salariaților.

Art. 3. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații, indiferent de data angajării sau de afilierea acestora la o organizație sindicală .

Art. 4. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă produce efecte pentru toți salariații, indiferent de data angajării sau de afilierea acestora la o organizație sindicală .

Art. 5. Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

Art. 6. (1) Partea I Contractante convin încheierea prezentului contract colectiv de muncă pe o perioadă determinată de 24 luni, de la data înregistrării la instituția abilitată .

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, în condițiile stabilite de Legea nr. 62/ 2011, o singură dată , cu cel mult 12 luni.

Art. 7. Contractul colectiv de muncă încetează de drept la împlinirea termenului, dacă părțile nu depun diligențe pentru prelungirea acestuia în condițiile

legii sau la data dizolvării sau lichidării judiciare a angajatorului sau pur și simplu la data la care convin părțile contractante.

Art. 8. Orice cerere de modificare a contractului colectiv de muncă va face obiectul unei negocierii și se va comunica celeilalte părți cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de data programată pentru negociere. Modificarea negociată va produce efecte ca și contractul de la data înregistrării sub formă de Act Adițional la instituția abilitată.

Art. 9. Suspendarea contractului colectiv de muncă are loc în condițiile legii.

Art. 10. Interpretarea clauzelor contractuale se face prin consens iar dacă acesta nu se realizează, clauzele se vor interpreta potrivit regulilor de drept comun.

Art. 11. Cu cel puțin 20 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor comunica dacă este cazul, prelungirea valabilității contractului colectiv de muncă sau negocierea acestuia la instituția autorizată și preia aceste informații.

CAPITOLUL II

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

Art. 12. În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților din firmă, raportul de muncă se evidențiază numai prin contract individual de muncă pe o perioadă nedeterminată, determinată conform condițiilor legale, contract cu timp parțial (cumul), contract la domiciliul salariatului sau contractul de ucenicie, după caz.

Art. 13. Prin contractul de muncă salariatul va presta, în beneficiul angajatorului și subordonează, o muncă concretă conform fișei postului sau mențiunilor din contractul colectiv de muncă.

Art. 14. (a) Încheierea contractului individual de muncă se face în condițiile stabilite de codul muncii (Legea nr. 40/2011), pe criteriul competenței profesionale, nediscriminatoriu, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului. Criteriile de selectare a personalului în vederea încadrării în muncă, pe posturile vacante, rămân la latitudinea firmei și pot fi sub formă de concurs, examen sau interviu. Aceste criterii opționale de selecție pot viza toți salariații sau să fie diferit de la caz la caz, în funcție de interesul angajatorului.

(b) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, firma va 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. Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării

contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz. Informarea va cuprinde toate elementele menționate în art. 17 (2) Codul Muncii (Legea nr. 40/2011) și respectarea termenelor de prescripție. Toate elementele din informare, prevăzute în art. 17 (2) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, conform art. 17 (3), Legea nr. 40/2011.

Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

(c) La încadrarea în muncă salariații sunt obligați să prezinte avizul favorabil, eliberat de medicul de medicină muncii, cazieră juridică acolo unde este cazul, carnetul de muncă după caz, acte de identitate, de stare civilă și studii, livret militar, după caz, curriculum vitae și orice alte documente solicitate de angajator pentru a-și forma un punct de vedere corect în ceea ce-l privește pe candidat.

(d) Viitorul salariat nu trebuie să fie incompatibil din punct de vedere al concurenței neloiale cu locul de muncă oferit de firma angajatoare.

(e) La angajare firma va folosi formularul tipizat al contractului individual de muncă (CIM), comunicat prin Ordinul OM.M.F.P.S. 1616/2011 (ce modifică modelul de CIM prevăzută în ordinul O.M.M.S.S. 64/2003), care îi va completa toate clauzele obligatorii, având posibilitatea să reitereze și alte clauze stabilite de comun acord între cele două părți cu condiția ca acestea să nu fie în afara legii.

(f) Angajatorul îl va informa pe angajat în ceea ce privește clauza de mobilitate, de confidențialitate, de formare profesională și de neconcurență, procedând conform prevederilor legale din Codul Muncii.

(g) Salariatul va fi obligat să efectueze în prima zi de activitate 8 ore, instructajul de protecția muncii conform Legii nr. 319/2006, modificată, avându-se în vedere particularitățile specifice pentru fiecare categorie de salariat, în aprecierea activităților concrete și specificul muncii ce urmează apoi să se efectueze periodic conform normelor și normativelor specifice și va fi consemnat pe fișa de instructaj cu semnătura celui instruit.

Art. 15. Contractul individual de muncă încheiat conform art.16 (1) din Codul Muncii (Legea nr. 53/2003), completat cu Legea nr. 40/2011, se va înregistra în registrul general de evidență al salariaților, existent la sediul angajatorului conform HG. nr. 500/2011, cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activității, cu obligația completării acestuia conform art. 3.

Art. 16. Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește următoarele clauze : durata contractului, locul muncii, felul muncii, condiții de muncă, salariul, timp de muncă și timp de odihnă, numai prin acordul părților. Cu

titlu de excepție, modificarea poate fi unilateral în condițiile Codului Muncii, cum este cazul delegării sau detașării.

Art. 17. La încheierea contractului individual de muncă, părțile pot înscrie clauza perioadei de probă, de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere, pentru verificarea aptitudinilor salariatului.

Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a mai fi necesară motivarea acesteia.

Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Art. 18. Contractul individual de muncă se poate suspenda în ceea ce privește efectele sale, prin acordul părților, prin act unilateral al uneia dintre ele sau de drept cu respectarea dispozițiilor articolelor 49 - 54 din Codul Muncii.

Art. 19. Încetarea raportului de muncă poate avea loc de drept, prin acordul părților sau din inițiativa uneia dintre părți, ca demisia sau concedierea.

Art. 20. Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc în condițiile art.55 din Codul Muncii (Legea nr. 40/2011) prin unul din următoarele moduri:

a). de drept (conf.art.56 Codul Muncii – Legea nr. 40/2011);

b). ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;

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

Art. 21. Încetarea raportului de muncă prin concediere pentru motive imputabile salariatului se va face, numai după parcurgerea procedurii de cercetare prealabilă și emiterea actului de decizie al angajatorului cu respectarea condițiilor de fond și forma prevăzută din Codul Muncii – Legea nr. 40/2011 (art. 63, art. 64).

CAPITOLUL III

Salarizarea și alte drepturi salariale

Art. 22. Pentru munca prestată în condițiile prevăzute de contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani, convenit la încheierea contractului individual de muncă, numit salariu negociat – de bază – care nu poate fi sub nivelul salariului minim pe economie. Salariul negociat se stabilește de părți avându-se principal în vedere experiența în activitate și pregătirea profesională, importanța muncii. În context, ca parte integrantă din prezentul contract se prezintă grila de salarizare pe funcții la data de 31.07.2011.

Art. 23. La stabilirea și la acordarea salariului societatea nu va utiliza de nici un fel de discriminare, pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, ras, culoare, etnie, religie, apartenență politică, origine socială, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitatea sindicală.

Art. 24. Angajatorul se obligă să renegocieze salariile cel puțin o dată pe an în sensul nivelului superior dacă performanțele financiare ale firmei permit acest lucru, sens în care va încunoaște salariații prin reprezentantul lor legal asupra acestor intenții.

Art. 25. Prețurile convenite salariul este confidențial, iar angajatorul va depune toate diligențele să asigure această confidențialitate. Confidențialitatea salariaților nu poate fi opusă sindicatului sau reprezentantului legal al salariaților.

Art. 26. Societatea se obligă să nu negocieze salarii pentru o normă întreagă mai mici decât salariul de bază minim brut pe țară.

Art. 27. Plata salariilor se va face periodic între datele de 25 - 28 pentru avans, decontarea tuturor drepturilor salariale urmând a se face între 12 - 15 ale lunii următoare.

Art. 28. În cazul pluralității de creditori ai salariatului, firma va respecta următoarea ordine de prioritate, în efectuarea reținerilor din salariu:

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

Art. 29. Reținerile din salariu cumulate, nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

Art. 30. În funcție de performanțele financiare ale firmei și individuale ale salariatului, firma poate acorda premii ocazionale (srbătorii religioase, evenimente familiale etc.).

Art. 31. Pentru orele lucrate suplimentar peste durata normală a timpului de lucru, precum și în zilele de sărbători legale, se compensează cu timp liber corespunzător timpului lucrat în acest regim. În cazul în care timpul lucrat peste programul normal de lucru nu este compensat până la finele lunii în care acesta a fost efectuat, acest timp suplimentar va fi plătit cu un spor de 100% (conform CCM pe ramură) din salariul de bază cu care este încadrat salariatul.

Munca prestată în intervalul dintre orele 22 - 6, este lucrată în timpul nopții și se plătește cu 25% din salariul de bază cu care este încadrat salariatul.

Art. 32. Societatea poate acorda salariaților tichete de masă conform prevederilor legale.

Art. 33. Indexarea salariilor se va face în limitele stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă sau prin Hotărârile ale Adunării Generale ale Asociațiilor. În urma indexărilor de salariu S.C.Termo-Construct S.A. Sebiș, se obligă să recalculeze tarifele sau respectiv cotele de manoperă pe unitate de produs sau valoric, corespunzătoare formulelor de organizare și de salarizare la toate locurile de muncă.

În caz de faliment sau lichidare judiciară a societății, salariații vor avea calitatea de creditorii și drepturile lor bănești vor constitui credite privilegiate urmând a fi plătite integral înainte de a-și revendica cota parte ceilalți creditori.

CAPITOLUL IV

Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art. 35. Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore/zi timp de 5 zile/săptămână, respectiv 40 de ore pe săptămână.

Excepție de la programul normal fac salariații care lucrează în programe speciale pentru asigurarea permanenței și serviciului pe societate, specifice locurilor de muncă stabilite de conducerea societății.

În fiecare săptămână, salariații vor avea dreptul la 2 (două) zile consecutive de repaus săptămânal, de regulă sâmbătă și duminică.

Pentru salariații care lucrează în program de lucru special repausul se acordă în funcție de programul de muncă.

Art. 36. Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, pe tranșe de vechi, astfel:

- a) până la 5 ani - 21 zile lucrătoare;
- b) între 5 și 15 ani - 24 zile lucrătoare;
- c) între 15 și 20 ani - 25 zile lucrătoare;
- d) peste 20 ani - 27 zile lucrătoare.

Art. 37. Orice convenție prin care se renunță total sau parțial la concediul de odihnă este interzisă.

În cazul încetării contractului de muncă, indemnizația de concediu aferent perioadei lucrate se compensează sau dacă a fost efectuat se recuperează cu excepția:

- pensionării;
- satisfacerea stagiului militar sau a altor obligații către stat conform legii;
- creșterea copilului până la vârsta de 7 ani;
- reducerea societății sau desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa societății pentru motive neimputabile salariatului.

Art. 38. Zilele de srb toare legal în care nu se lucreaz sunt:

- 1 i 2 Ianuarie;
- prima i a doua zi de Pa ti;
- 1 Mai;
- prima i a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 1 Decembrie;
- prima i a doua zi de Cr ciun;

- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 srb tori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele cre tine, pentru persoanele aparținând acestora.

Art. 39. Concediul de odihn va putea fi fracționat la solicitarea salariatului sau a societ ții, pentru rezolvarea unor situații deosebite atât pentru salariat cât i pentru societate. Una din fracțiuni va fi obligatoriu de minim 10 zile lucr toare . Indiferent de situația în care concediul de odihn se efectueaz , acesta se va efectua obligatoriu în anul calendaristic pentru care este programat f r a putea dep i acesta.

Art. 40. În cazul în care ambii soți lucreaz în cadrul societ ții au dreptul la programarea concediului de odihn în aceia i perioad .

Art. 41. Societatea prin reprezentantul s u legal poate aproba zile de învoire la solicitarea motivat a angajatului. De asemenea va acorda zile de învoire cu plat pentru evenimente familiale deosebite ale salariatului astfel :

- c s toria salariatului – 5 zile;
- c s toria unui copil – 2 zile;
- na terea unui copil – 5 zile , - 9 zile concediu paternal conform Legii nr. 210/1999);
- decesul unei rude de gradul I (so , copil, p rin i, socri) – 3 zile;
- decesul unor rude de gradul II i III (bunici, fra i, surori) – 1 zi;
- don ri de sânge, conform legii – 1 zi.

Art. 42. Societatea acord la solicitarea argumentat a salariaților s i, concedii f r plat .

Art. 43. Salariații S.C.Termo-Construct S.A. Sebi trimi ii în delegație au dreptul la urm toarele :

- a) decontarea cheltuielilor de transport i cazare conform actelor doveditoare i a reglement rilor legale în vigoare.
- b) diurna de deplasare al c rei quantum este cel stabilit prin actele normative ce se aplic la instituțiile publice.

Art. 44. În situația în care S.C.Termo-Construct S.A. Sebi va lua m sura de reducere a activit ții ori de reorganizare, acțiune care ar determina desfaceri ale contractelor de munc , conducerea societ ții este obligat a anunța în scris

sindicatului numărul de posturi ce urmează să fie redus și structura acestora, anunțul se va face cu 30 de zile calendaristice înainte de data propusă.

CAPITOLUL V

Condiții de muncă și siguranța și securitatea muncii.

Art. 45. Prile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, ergonomic, optic, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor deosebite.

Art. 46. Locurile de muncă se clasifică în: locuri de muncă normale și locuri de muncă cu condiții deosebite.

Locurile de muncă cu condiții deosebite sunt cele periculoase, grele și nocive.

Salariații care lucrează în locuri de muncă cu condiții deosebite vor beneficia la solicitarea lor de trimitere pentru efectuarea gratuită a examenului medical de specialitate (pentru boli profesionale).

Art. 48. Se vor respecta întocmai toate normativele generale, precum și prevederile legale în vigoare cu privire la protecția muncii și medicina muncii.

Prile sunt de acord că nici o măsură de protecția muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

La angajarea unui nou salariat sau la schimbarea locului de muncă, a felului muncii, persoana respectivă va fi instruită și testată efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și normele de protecția muncii, pe care este obligat să le cunoască și să le respecte.

Art. 49. Contravaloarea echipamentului de protecție se suportă de către societate.

Contravaloarea echipamentului de lucru se suportă în cazul în care sunt posibile și financiare.

Art. 50. În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de muncă, societatea va lua măsuri de amenajare ergonomică a locurilor de muncă cu respectarea prevederilor legale cu privire la medicina muncii și protecția muncii:

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

b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, grupuri sanitare);

Salariații sunt obligați:

- să păstreze în bune condiții amenajările și facilitățile create de societate, să nu le deterioreze, descompună sau să sustragă componentele acestora, în caz contrar contravaloarea lor se va recupera de la persoanele care se fac vinovate sau în conformitate cu regulamentul de ordine interioară.

- s nu p r seasc locul de munc f r aprobarea efului ierarhic;
- s efectueze i s mențin cur ținena la locul de munc i s respecte disciplina muncii;
- s respecte clienții firmei i normele de disciplin impuse de conducerea firmei;
- s cunoasc parametrii de calitate i caracteristicile proprii de folosire a materialelor pe care le manipuleaz i lucr rilor pe care le execut ;
- înc lcarea normelor de protecție PSI, atrage dup sine pentru persoanele vinovate r spunderea material , convenșional sau penal , dup caz.

Art. 51. Medicul de intreprindere va cenzura profesional certificatele medicale prezentate de salariați i mai ales atunci când exist suspiciuni privind nerealitatea morbidit ții consemnate în aceste acte. Firma uzând de serviciile unui medic de medicina muncii, va obliga salariații s efectueze controale medicale la angajare, periodic sau dup reluarea activit ții în caz de suspendare.

Art. 52. În sezoane cu condiții atmosferice i de temperaturi ridicate sau foarte sc zute, se va preocupa pentru asigurarea climatului optim i va asigura pentru salariați ap mineral sau ceaiuri fierbinți, iarna.

Art. 53. Asigurarea condițiilor de munc pentru femei conform normelor i normativelor specifice.

Art. 54. Maternitatea nu constituie un motiv de discriminare pentru selecția candidatelor la angajare, fiind interzis, sub sancțiune s se solicite unei candidate, în vederea angaj rii, s prezinte un test de graviditate (vezi Legea nr. 202/2002, republicat în 2007).

CAPITOLUL VI

Protecția social , facilit și acordate de angajator salariaților s i . Formarea profesional .

Art. 55. În condițiile economiei de piaț societatea trebuie s desf oare o activitate profitabil , cu scopul de a- i menține salarizarea corespunz tor.

Art. 56. În eventualitatea reducerii num rului de personal, urmare a diminu rii volumului de activitate sau nerentabilit ții societ ții, p rțile contractante sunt de acord cu urm toarele :

- în situația în care desfacerea contractului de munc nu poate fi evitat , disponibilizarea se face cu un preaviz de minim 20 zile lucr toare, pl tit.

Art. 57. La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsura va afecta:

- contractul de muncă al persoanelor al căror aport la realizarea obiectului de activitate al firmei este insuficient și care nu se încadrează în performanțele generale ale celorlalți lucrători;

- contractul de muncă al persoanelor care cumulează mai multe funcții la firme precum și a celor care cumulează pensia cu salariul;

- contractul de muncă al persoanelor care îndeplinesc condiții de pensionare la cerere.

Art. 58. Pentru luarea măsurilor de desfacere a contractului de muncă, pentru reducerea de posturi, vor fi avute în vedere, în măsura posibilităților, următoarele criterii :

a) dacă măsura ar afecta doi soți, care lucrează în cadrul aceleiași unități, se desface contractul de muncă al celui care are venitul mai mic;

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

c) cele patru criterii :

- capacitatea profesională ;

- disciplina;

- încadrarea în normă și calificarea;

- importanța postului ocupat.

Art. 59. Societatea acordă :

a) concedii plătite pentru îngrijirea copiilor bolnavi în condițiile O.U.G nr. 158/2005 și O.G. nr. 1/2006;

b) concedii pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 2 ani conform O.U.G. nr. 158/2005 și O.G. nr. 1/2006;

c) echipament individual de lucru și echipament individual de protecție;

d) tichete de masă în funcție de posibilitățile financiare ale firmei;

e) materiale igienico-sanitare;

f) pentru evenimente excepționale din viața salariatului firma va acorda ajutoare materiale conform prevederilor Legii nr. 263/2010.

g) concedii pentru situații de invaliditate temporară .

În limita realizărilor financiare firma poate acorda premii și cadouri cu ocazia sărbătorilor legale și religioase.

Art. 60. Formarea profesională se va realiza prin cursuri de pregătire profesională convenite între angajator și angajat, formarea individualizată, ucenicie organizată la locul de muncă, organizate pentru ocupații, meserii, specialități și profesii – numite la modul general – ocupații, cuprinse în „Clasificarea Ocupațiilor din România” – COR, pe baza standardelor ocupaționale.

Art. 61. Angajatorul este obligat să asigure un concediu plătit anual de minim 10 zile pentru formarea profesională la tinerii cu vârste de până la 25 ani și de 10 zile la 2 ani pentru salariații cu vârste mai mari de 25 ani.

CAPITOLUL VII

Dialogul social. Patronatul.Reprezentanții salariaților.

Art. 62. Pentru asigurarea climatului de stabilitate și pace socială, partenerii sociali se vor preocupa pentru găsirea unor modalități concrete de consultare și dialog. În interesul prezentului contract colectiv de muncă prin partenerii sociali se înțelege patronatul și reprezentanții salariaților.

Art. 63. Reprezentanții salariaților sunt aleși în Adunările Generale cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților, trebuie să aibă vârsta de 21 ani și au lucrat la angajator cel puțin un an fără întrerupere.

Art. 64. Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale:

- să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, contractul colectiv de muncă și regulamentul intern.

- să promoveze interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, stabilitate în muncă, interese profesionale, economice.

- să sesizeze Inspectoratul Teritorial de Muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil.

Art. 65. S.C.Termo-Construct S.A. trebuie să pună la dispoziția sindicatului, să asigure accesul la toate informațiile și documentele necesare pentru negocierea Contractului Colectiv de Muncă, precum și cele privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă de la locul de muncă, protecția muncii și unităților sociale, protecției sociale.

Art. 66. Conducerea societății și sindicatul își vor comunica reciproc și în timp util, hotărârile lor privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Art. 67. Patronatul se bucură de toate drepturile și libertățile prevăzute de codul muncii și legislației speciale, iar salariaților și reprezentanților lor le este interzis orice act de ingerință în formulele asociativ patronale.

CAPITOLUL VIII

Munca și protecția femeilor.

Art. 68. Femeile au dreptul conform convențiilor la care România este parte la un tratament egal și nediscriminatoriu cu bărbații în situații egale sau comparabile .

Art. 69.(1) La angajare femeile au drepturi la tratament nediscriminatoriu, încadrarea fiindându-se pe post și cu salariu în funcție de pregătire și competențe și nu pe baza apartenenței la un sex sau altul.

(2) Se va respecta obligatoriu principiul “remunerație, muncă egală cu bărbații”, iar criteriul sexului nu va putea fi o piedică la promovarea în funcție.

Art. 70. Femeile gravide începând cu luna a V-a de sarcină nu vor putea fi trimise în deplasări în alte localități.

Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în deplasări în alte localități pe o durată mai mare de o zi, decât cu consimțământul lor.

Art. 71. Pentru femeile gravide începând cu luna a V-a de sarcină și pentru cele care alăptează, munca în timpul nopții este interzisă .

Art. 72. Femeile au dreptul la concedii prenatale și postnatale, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor în condițiile prevăzute de lege.

Art. 73. În fiecare an, cu ocazia zilei de 8 martie, Ziua Internațională a Femeii, femeile beneficiază de o zi liberă plătită dacă aceasta este zi lucrătoare. În limita posibilităților salariale vor beneficia de cadouri.

Art. 74. Este interzisă concedierea salariaților în perioada îmbolnăvirii, gravidității și în cazurile prevăzute de lege și de prezentul contract de muncă .

CAPITOLUL IX

Responsabilitatea disciplinară și jurisdicția muncii

Art. 75. Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară având dreptul de a aprecia gravitatea unei abateri, de a gradua sancțiunea și de a o aplica conform procedurii de sancționare disciplinară .

Art. 76. Sancțiunile disciplinare sunt :
- avertismentul scris;

- retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției, cu care s-a dispus retrogradarea, pentru o perioadă ce nu poate depăși 60 de zile;

- reducerea salariului de bază pe o perioadă de 1 – 3 luni cu 5 – 10%;

- reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1 – 3 luni cu 5 – 10%;

- desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Art. 77. Sunt considerate abateri și cauze ale desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă următoarele fapte :

- furturi, sustrageri, neglijență în serviciu, minusuri în gestiune, neglijență față de bunurile pe care le gestionează, lipsa de moralitate, relații interumane;

- absențe nemotivate repetate;

- atitudine sfidătoare față de conducerea firmei;

- nerespectarea atribuțiilor personale de serviciu;

- consumul de alcool;

- încălcarea repetată a disciplinei muncii;

- nerespectarea programului de lucru stabilit de firmă ;

- defăimarea prin orice mijloc a firmei angajatoare;

- lucrări executate clienților cu încălcarea baremurilor de calitate și reclamații repetate în termenele de garanție pentru servicii prestate.

Art. 78. Salariații răspund patrimonial în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale.

Art. 79. Prin conflictul de muncă se înțelege diferendul ivit între părțile contractului de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual sau colectiv de muncă și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali.

CAPITOLUL X

Dispoziții finale

Art. 80. Conducerea S.C. Termo-Construct S.A. Sebiș, recunoaște dreptul sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, precum și al organizațiilor sindicale la care este afiliat sindicatul, de a verifica la locul de muncă, împreună cu reprezentantul societății, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 81. Societatea și sindicatul vor elabora de comun acord Regulamentul de Ordine Interioară, contractul individual de muncă și orice altă procedură sau instrucțiune.

Art. 82. Organigrama ce va fi întocmită de conducerea societății va fi trimisă sindicatului spre consultare.

Art. 83. Bilanțul contabil al societății poate fi consultat de conducerea sindicatului, pentru cunoașterea situației economico-financiare a societății.

Art. 84. Prezentul contract colectiv de muncă intră în vigoare odată cu înregistrarea sa la Inspectoratul de Muncă Arad, în calitate de depozitar.

ANGAJATOR:

S.C.TERMO-CONSTRUCT S.A. SEBI

Drd.Ec. FEIE GHEORGHE-CLAUDIU_____

SINDICAT:

V R DEU GHEORGHE_____

RADU PAVEL_____

SILADI DORU_____

P R ŢILE CONTRACTANTE

Prezentul contract colectiv de munc a fost încheiat în temeiul Art. 41 alin.5 din Constituţia României i Art. 129 alin.1 din Legea nr. 62/2011, între:

1. Reprezentantul S.C.Termo-Construct S.A. Sebi , prin Drd.Ec. Feie Gheorghe – Claudiu.
2. Salariaţii de la S.C.Termo-Construct S.A. Sebi , reprezentaţi de sindicatul „Fr Ńia”, prin V r deu Gheorghe pre edinte.

Pe parcursul prezentului contract, p rŃile vor fi numite „SOCIETATE” i respectiv „SINDICAT”.

Sindicatul „FR ŃIA” Sebi este reprezentat în condiŃiile Legii nr. 62/2011, republicat , reprezentativitate constatat de c tre Judec toria GurahonŃ, jud. Arad, având ca obiect de activitate :

- captarea, tratarea i distribuirea apei;
- colectarea i tratarea apelor uzate ;
- salubritate;

La data încheierii prezentului contract S.C.Termo-Construct S.A. Sebi este societate pe acŃiuni cu capital majoritar Consiliul Local Sebi .

Prezentul contract colectiv de munc a fost negociat de c tre p rŃi i a fost semnat ast zi 20.07.2011.

Administrator,
Drd.Ec. Feie Gheorghe-Claudiu

Sindicat,
V R DEU GHEORGHE