

CAPITOLUL I

DISPOZITII GENERALE

ART. 1.1

Părțile contractului colectiv de muncă la nivel de unitate al S.C. ADREM INVEST S.R.L. sunt Patronatul “SC ADREM INVEST SRL”, reprezentat conform Hotararii Adunarii Generale a Asociatilor nr ____/____ si salariatii SC ADREM INVEST SRL, reprezentati de Federația Sindicala “Univers”, organizație sindicala reprezentativa potrivit legii, pe deplin egale si libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă, se obligă să respecte toate prevederile sale.

ART. 1.2

Contractul colectiv de muncă al S.C. ADREM INVEST SRL. are la bază legislația aplicabila si CCM la nivel national.

ART. 1.3

Prin prezentul contract se reglementează drepturile si obligatiile reciproce ale părților cu privire la :

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea si încetarea contractului individual de muncă;
- timpul de muncă si timpul de odihnă;
- condițiile de muncă, securitatea si sănătatea în muncă;
- salarizarea;
- protecția socială a salariaților si alte drepturi;
- formarea profesională a salariaților;
- drepturile si obligatiile ce decurg din raporturile de muncă;
- recunoasterile reciproce, drepturile si obligatiile administratiei si ale organizatiilor sindicale.

ART. 1.4

Prevederile acestui contract se aplică salariaților din S.C. ADREM INVEST SRL denumita în continuare « Societatea », organizata conform structurii organizatorice si functionale aprobate de Adunarea Generala a Asociatilor.

ART. 1.5

(1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă este valabil _____ de la data inregistrării la Directia de Munca si Protectie Sociala a Municipiului Bucuresti

(2) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea acestui contract, părțile pot conveni asupra prelungirii valabilității aplicării lui, în aceleasi conditii, sau renegocierea unora dintre clauzele sale.

ART. 1.6

(1) Interpretarea clauzelor Contractului Colectiv de Munca se va face prin consens. Daca nu se realizeaza consensul, clauza se interpreteaza potrivit dreptului muncii.

(2) In situatiile in care apar divergente in legatura cu executarea prevederilor contractelor colective, SC ADREM INVEST SRLsi organizatiile sindicatele vor incerca solutionarea acestora mai intai in comisia paritara la nivel de unitate.

ART. 1.7

(1) Partile se obliga ca, in perioada de aplicare a prezentului Contract Colectiv de Munca, sa nu promoveze si sa nu sustina proiecte de acte normative a caror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract. In situatiile in care astfel de proiecte de acte normative sunt promovate sau sustinute de organizatii sau asociatii la care una din Parti este membra, nu se va considera ca respectiva Parte a incalcat dispozitiile prezentului articol.

(2) Promovarea sau sustinerea de catre o Parte a unor proiecte de acte normative care vizeaza raporturile de munca se va face cu consultarea celeilalte Parti.

ART. 1.8

(1) Toate drepturile salariale, precum si de alta natura, asa cum au fost negociate si prevazute in prezentul CCM, nu pot reprezenta o diminuare sau o reducere a drepturilor pe care partile deja le-au castigat, conform legislatiei in vigoare.

(2) Partile semnatare isi asuma si recunosc reciproc drepturile si obligatiile stabilite in cadrul prezentului CCM ca fiind pe deplin valabil incheiate.

(3) In situatiile in care, in privinta drepturilor ce decurg din prezentul contract apar reglementari legislative mai avantajoase salarilor, acestea se reitereaza de drept in cadrul acestuia

ART. 1.9

(1) S.C. ADREM INVEST SRL. recunoaste ca salariatii societatii constituie resursa cea mai importanta pentru bunul mers al acesteia. In acest sens isi propune ca prin politica de personal pe care o promoveaza sa asigure cu prioritate perfectionarea resursei umane, realizarea unui sistem de motivare adecvat standardelor de performanta agreate de parti.

(2) Societatea si organizatiile sindicale se recunosc ca parteneri de dialog social permanent.

(3) Partile convin sa faca eforturi in vederea promovarii unui climat normal de munca in S.C. ADREM INVEST SRL, cu respectarea prevederilor legii, a contractului colectiv de munca si a drepturilor si intereselor organizatiilor sindicale si salariatilor.

(4) Organizatiile sindicale, prin mijloace specifice lor, vor sprijini Societatea in asigurarea exercitarii atributiilor sale.

ART. 1.10

Organizatiile sindicale au următoarele drepturi :

- de a-si reprezenta membrii în situatii legate de contractele colective de muncă (la nivel de unitate, grup unități, ramură, național), de legislatia socio-profesională si de ansamblul problemelor socio-economice ce-i interesează ;
- de a face propuneri Societatii pentru îmbunătățirea activității la nivelul locurilor de muncă sau pe ansamblu;
- de a organiza activități conform statutelor proprii, contractului colectiv de muncă, conventiilor si înțelegerilor între părți ;
- de a întreprinde actiuni educative pe probleme de interes sindical sau profesional;

ART. 1.11

(1) Reprezentantii organizatiilor sindicale recunosc dreptul Societatii de a stabili, în conditiile legii, răspunderea disciplinară sau materială a salariatilor care se fac vinovati de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii societății.

(2) În cursul cercetărilor disciplinare prealabile salariatul are dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al organizației sindicale din care face parte.

(3) Rezultatul analizei situatiei de la aliniatul (1) se va aduce la cunostinta organizatiei sindicale.

ART. 1.12

(1) Potrivit reglementarilor legale, S.C. ADREM INVEST SRL poarta raspunderea directa si integrala pentru modul in care este indeplinita misiunea societatii privind obiectul de activitate stabilit, potrivit legii.

(2) Dispozitiile aliniatului (1) nu vor putea fi interpretate in sensul inlaturarii sau diminuarii obligatiilor si raspunderilor pe care salariatii le au potrivit contractelor individuale de munca, fiselor de post, Contractului Colectiv de Munca, legii, Regulamentului Intern sau altor reglementari interne ale Societatii.

ART. 1.13

(1) Societatea are urmatoarele drepturi si obligatii:

- de a defini obiectivele strategice, programele, bugetele si indicatorii de performanta necesari pentru ca angajatii sa le aduca la indeplinire;
- de a organiza si conduce activitatea societatii pe principii de competenta profesionala, credibilitate, eficienta economica si profit;
- de a lua masurile operative necesare realizarii obiectivelor si indicatorilor de performanta asumati si pentru asigurarea solvabilitatii societatii si a lichiditatilor financiare;

- de a impune respectarea disciplinei tehnologice, financiare si a muncii de catre angajati;
- de a decide asupra modului de exploatare, reparare si dezvoltare a echipamentelor si instalatiilor tehnologice din activitatile proprii;
- de a aplica masuri de restructurare si reorganizare; de a exercita orice alte atributii in legatura cu actul de conducere, prevazute de reglementarile in vigoare.

(2) Asupra problemelor enumerate mai sus, Societatea va consulta organizatiile sindicale ori de cate ori legea impune.

ART. 1.14

Partile convin sa nu intervina in activitatea specifica a celeilalte parti, asa cum aceasta rezulta din legislatia aplicabila si din prezentul CCM Unitate.

ART. 1.15

(1) Societatea se obligă să asigure, la solicitarea scrisa a organizatiilor sindicale, accesul la documentele ce-i sunt necesare pentru a-si desfășura activitatea legată de apărarea intereselor salariatilor, în raport cu administratia, potrivit legii.

(2) Organizatiile sindicale se obligă sa solicite numai documentele necesare desfasurarii activitatii specifice apararii drepturilor salariatilor si să păstreze caracterul de confidentialitate al documentelor solicitate. In acest sens, la primirea documentelor mentionate, organizatiile sindicale se obliga sa incheie, prin reprezentantii acestora, in conditiile legii, un acord de confidentialitate.

(3) Organizatiile sindicale vor pune la dispozitia Societatii, la cerere, documentele legale de constituire, de alegere a organelor de conducere, precum si documentele de reprezentativitate, Societatea obligandu-se sa respecte si sa pastreze caracterul confidential al acestora.

ART. 1.16

(1) Societatea si organizatiile sindicale vor accepta reciproc invitatiile adresate unor membri ai acestora, pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării lor.

(2) În caz de convocare, nu pot fi acceptati în calitate de reprezentanti sindicali, lideri sindicali sau alti salariati, fără mandatarea prealabilă a organizatiei sindicale reprezentative, sau a federatiilor sindicale, dupa caz .

ART. 1.17

La sedintele consiliilor de conducere ale organizatiilor sindicale legal constituite sau organizatiilor sindicale reprezentative din S.C. ADREM INVEST SRL la care se discută probleme de interes comun ce vizează raporturile juridice de muncă, precum si la discutiile comune prevăzute la art. 1.16 (1), vor participa ca invitati reprezentanti ai Societatii mandatati de conducere .

CAPITOLUL II

TIMPUL DE MUNCĂ SI TIMPUL DE ODIHNĂ

ART. 2.1

(1) Pentru salariatii angajati cu norma intreaga, durata normala a zilei de lucru este de 8 ore, respectiv de 40 de ore pe saptamana care se realizeaza prin saptamana de lucru de 5 zile.

(2) La locurile de munca unde, datorita specificului activitatii, nu exista posibilitatea incadrarii in programul normal de lucru prevazut in Contractul Colectiv de Munca, se pot stabili de catre Societate, prin Regulamentul de Ordine Interioara, in limitele permise prin Contractul Colectiv de Munca conform art. 2.4, forme specifice de organizare a duratei timpului de lucru, dupa caz, in tura, tura continua, turnus, program fractionat, program sezonier, sau alte forme de organizare a timpului de munca. La cererea salariatilor si cu acordul Societatii, se vor putea conveni si programe de lucru individualizate.

(3) Durata normala a timpului de lucru intr-o luna se calculeaza prin inmultirea duratei normale sau reduse (potrivit legii) a unei zile de lucru cu numarul de zile lucratoare din luna respectiva.

(4) Prin zile lucratoare se inteleg zilele saptamanii cu exceptia celor prevazute la art. 2.5.

(5) Locurile de muncă la care se aplică formele specifice de organizare a timpului de lucru, precum si modalitățile concrete de organizare si evidentă a muncii prestate se vor stabili de comun acord in cadrul Comisiei mixte patronat-sindicate.

ART. 2.2

(1) Pentru unele activitati, locuri de munca sau categorii de personal, se pot face incadrari cu contract de munca pe timp partial, in conditiile legii. Drepturile de natura salariala ale salariatilor care lucreaza in astfel de situatii se acorda proportional cu timpul lucrat.

(2) Salariatii care au in ingrijire copii bolnavi de pina la 7 ani, pot lucra cu fractiuni de norma de 6 sau 4 ore pe zi, fara afectarea drepturilor de concediu de odihna si a vechimii in munca.

ART. 2.3

(1) Orele de incepere si de terminare a programului normal de lucru sunt cele stabilite prin Regulamentul de Ordine Interioara.

(2) In toate cazurile in care se dovedeste ca este posibil, la oricare nivel al Societatii, se vor putea stabili orare flexibile de lucru fara a conduce prin aceasta la sporirea sarcinilor de serviciu, deteriorarea conditiilor de munca ori diminuarea veniturilor.

ART. 2.4

(1) Zilele de repaus săptămânal se acordă în 2 zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminică.

(2) Pentru salariații care lucrează în tură continuă, zilele de repaus săptămânal pot fi altele, acestea fiind stabilite prin grafice, de angajator, dar cel puțin odată la 2 luni fiecare salariat va beneficia de o sâmbătă și o duminică consecutive, libere.

ART. 2.5

În afara de zilele de repaus săptămânal, salariații beneficiază de timp liber în zilele de sărbători legale după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;
- Prima și a doua zi de Paști
- prima și a doua zi de Rusalii
- 15 august – Sf. Maria
- 1 Mai;
- 1 Decembrie;
- 25 și 26 Decembrie.

ART. 2.6

(1) Reprezintă ore suplimentare timpul lucrat la solicitarea conducerii, în următoarele situații:

- peste durata normală a timpului de lucru prevăzut la art.2.1(1);
- peste norma lunară prevăzută la art.2.1(3)

(2) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile, după efectuarea acesteia.

(3) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în următoarele 30 de zile, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor de 100% la salariul brut de bază corespunzător duratei acesteia.

(4) Plata orelor suplimentare efectuate în zilele de sărbători legale, prevăzute la art. 2.5 pentru care nu a fost posibilă compensarea prin ore libere în următoarele 30 de zile se va face cu un spor de 200 % la salariul brut de bază, din care 100% reprezintă sporul pentru ore suplimentare necompensate cu timp liber și 100% sporul pentru ore efectuate în zilele de sărbători legale. Plata acestora se va face cel mai târziu la lichidarea lunii următoare.

Art.2.7.

(1) Salariatii pot fi chemati sa presteze ore suplimentare numai cu consimtamantul lor, cu exceptia cazurilor justificate de prevederi exprese ale regulamentelor specifice activitatii respective, de inlaturare a urmarilor produse de calamitati (sau orice situatii fortuite), sau a altor cazuri prevazute de lege cand au obligatia de a presta aceste ore.

(2) Nu pot fi solicitati la efectuarea de ore suplimentare tinerii sub 18 ani, femeile gravide sau cele care alapteaza.

(3) Chemarea la ore suplimentare se face la solicitarea conducerii Societatii si se consemneaza in note de chemare semnate de seful colectivului de lucru si contrasemnate de seful ierarhic superior. Alaturi de pontaj, notele de chemare constituie evidenta de baza pentru plata. Pentru plata orelor suplimentare efectuate, alaturi de pontaj se va anexa Referatul privind orele suplimentare efectuate, aprobat de conducerea Societatii, graficul de lucru si graficul de consemn.

(4) Salariatii solicitati de la domiciliu sa lucreze ore suplimentare, care se constituie drept o chemare in afara programului, vor fi platiti in regim de ore suplimentare corespunzator timpului lucrat, dar nu mai putin de 2 ore.

(5) Forma si continutul notelor de chemare, graficelor de tura, graficelor de lucru si graficelor de consemn se stabilesc prin reglementari interne ale Societatii, cu consultarea Sindicatelor, si se aduc la cunostinta salariatilor vizati.

(6) Conducerea Societatii va pune la dispozitia Sindicatelor documentele care consemneaza evidenta orelor suplimentare efectuate de catre salariat si care stau la baza platii acestor ore, in situatia in care salariatul contesta plata orelor suplimentare efectuate. Sindicatele vor putea solicita, dupa caz, iar Societatea va pune la dispozitia acestora, explicatii si informatii suplimentare.

ART. 2.8

In fiecare an calendaristic, salariatii au dreptul la un concediu de odihnă plătit, cu durata minimă de 23 zile lucrătoare. La durata minimă se adaugă un număr de zile, în functie de vechimea în muncă a salariatilor, după cum urmează:

5 - 10 ani	2 zile
10 - 15 ani	3 zile
15 - 20 ani	4 zile
- peste 20 ani	5 zile

ART. 2.9

(1) Durata minimă a concediului de odihnă pentru salariatii în vârstă de până la 18 ani este de 24 de zile lucrătoare.

(2) La stabilirea duratei acestui concediu de odihnă se ia în considerare vârsta pe care salariatul a avut-o la 1 ianuarie a anului calendaristic respectiv.

ART. 2.10

Salariatii încadrati în grade de invaliditate au dreptul, în fiecare an calendaristic, la concedii de odihnă suplimentare plătite de 3 zile, peste cele prevăzute la articolele precedente, conform reglementărilor legale în vigoare.

ART. 2.11

(1) Vechimea în muncă ce se ia în considerare pentru determinarea duratei concediului de odihnă este cea stabilită de prevederile legale în vigoare și este aceea pe care salariatii o împlinesc în cursul anului calendaristic în care se acordă concediul, oricare ar fi data la care îl vor primi.

(2) La determinarea vechimii în muncă conform celor precizate la alin. (1), nu se iau în considerare perioadele asimilate conform Legii nr. 19/2000, respectiv perioada de armată și studiile superioare curs zi.

ART. 2.12

(1) Pentru cei care se încadrează, reîncadrează în muncă sau își reiau activitatea în timpul anului, durata concediului de odihnă se va stabili proportional cu timpul lucrat în cursul anului calendaristic pentru care se acordă, în raport cu vechimea în muncă

(2) Pentru salariatii cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, durata concediului de odihnă, se va stabili proportional cu timpul lucrat în cursul anului calendaristic pentru care se acordă, în raport cu vechimea în muncă și cu respectarea prevederilor din contractul colectiv de muncă.

ART. 2.13

La desfacerea contractului individual de munca înainte de efectuarea concediului de odihna, salariatului în cauza i se va compensa în bani concediul de odihna neefectuat, proportional cu perioada de timp lucrata. Nu se considera timp lucrat perioada în care angajatul s-a aflat în concediu medical sau a absentat nemotivat.

ART. 2.14

(1) Efectuarea concediului de odihna se realizează în baza unei programari colective sau individuale stabilite de Societate cu consultarea salariatului. Programarea se face în luna decembrie, pentru anul următor.

(2) Eventualele reprogramari ale concediilor se vor face cu respectarea regulilor menționate la alin. (1).

(3) În programarea/ reprogramarea concediilor, Societatea va respecta obligațiile și restricțiile care rezultă din lege

ART. 2.15

(1) Întreruperea sau amânarea efectuării concediului de odihna pot fi determinate de următoarele situații:

- a) cand salariatul este in concediu medical;
- b) cand salariata este in concediu de odihna inaintea sau incontinuarea concediului de maternitate;
- c) cand salariatul este in concediu paternal;
- d) cand salariata(ul) cere concediu de odihna inaintea sau in continuarea concediului platit pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la 2 ani;
- e) cand salariatul este chemat sa indeplineasca indatoriri publice;
- f) cand salariatul este chemat sa indeplineasca obligatii militare,
- g) cand salariatul urmeaza sau trebuie sa urmeze un curs de calificare, perfectionare sau specializare in tara sau in strainatate, la solicitarea Societatii;
- h) cand salariatul are recomandare medicala pentru a urma un tratament intr-o statiune balneoclimaterica intr-o anumita perioada a anului;
- i) cand, din motive intemeiate, salariatul cere pentru interes personal reprogramarea plecarii in concediu la o alta data si interesele serviciului o permit;
- j) in cazuri exceptionale, motivate in scris, cand este necesara prezenta la locul de munca a salariatului aflat in concediu de odihna, dar numai cu acordul acestuia. In aceste cazuri, salariatul trebuie rechemat prin dispozitia scrisa a conducerii Societatii si acceptul scris al salariatului.

(2) Intreruperea sau amanarea concediului de odihna in cazurile prevazute la aliniatul (1) de mai sus se fac prin dispozitie scrisa a Directorului de Divizie/Directie comunicata salariatului. In cazurile prevazute la alin. (1) lit. b) – j), dispozitia se emite la cererea scrisa, motivata a salariatului, care va fi insotita, dupa caz, de documente justificative conform legii si Regulamentului de Ordine Interioara.

ART. 2.16

(1) In cazul intreruperii concediului de odihna in situatiile mentionate mai sus, salariatul are dreptul sa efectueze restul zilelor de concediu de odihna imediat dupa incetarea respectivelor situatii, cu exceptia cazurilor cand acest lucru nu este posibil datorita necesitatilor legate de organizarea si desfasurarea activitatii Societatii, cand reprogramarea se va face la o data ulterioara, pana la sfarsitul anului in curs, in conformitate cu prevederile art. 2.14 alin. (3).

(2) In cazul intreruperii concediului de odihna, indemnizatia de concediu aferenta zilelor de intrerupere se restituie prin retinere din urmatorul salariu. In situatia in care raportul de munca inceteaza si nu exista fonduri suficiente pentru retinerea sumei corespunzatoare (indemnizatie de concediu si prima de concediu), salariatul are obligatia de a restitui aceasta suma, in maxim 30 de zile calendaristice. Nu se restituie prima de vacanta in situatia in care raporturile de munca continua.

ART. 2.17

(1) În durata concediului de odihnă stabilită în condițiile prezentului contract colectiv de muncă nu se includ perioadele de tratament și refacere ca urmare a accidentelor de muncă sau îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Salariatii care au fost în incapacitate temporară de muncă întregul an calendaristic, salariatele care au fost în concediu plătit pentru sarcină și lehozare, salariatii care se afla în concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, precum și salariatii care au fost în concediu plătit pentru îngrijirea copilului handicapat, nu au dreptul la concediu de odihnă pe acel an.

(3) Pentru situația în care ambii părinți sunt angajați ai S.C. ADREM INVEST SRL, în cazul decesului părintelui aflat în concediul de creștere și îngrijire a copilului, celălalt părinte, la cererea sa, va beneficia de concediul de creștere și îngrijire a copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani.

ART. 2.18

(1) Conducerea S.C. ADREM INVEST SRL. va lua toate măsurile necesare, în condițiile legii, pentru ca salariatii să efectueze concediile de odihnă la care au dreptul, în cursul anului calendaristic.

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

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

ART. 2.19

(1) Concediul anual de odihnă poate fi fractionat, una din fracțiuni trebuind să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare; celelalte fracțiuni din concediul de odihnă vor fi programate și efectuate până la sfârșitul anului calendaristic.

(2) Salariatii care au în întreținere copii de vârstă școlară, dar nu mai mari de 18 ani, pot fi programați cu prioritate, la cerere, pentru efectuarea unei fracțiuni din concediul de odihnă, în perioada vacanțelor școlare.

(3) Programarea sau, după caz, reprogramarea fracțiunilor de concediu de odihnă menționate la aliniatele precedente se vor face în conformitate cu dispozițiile art. 2.14.

ART. 2.20

Durata concediului de odihnă anual pentru salariatii cu contract individual de muncă cu timp parțial se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat raportat la timpul normal de lucru.

ART. 2.21

Salariatii care beneficiază de reducerea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi, în condițiile legii, au dreptul la un concediu de odihnă integral corespunzător vechimii lor în muncă.

ART. 2.22

(1) Pentru perioada concediului de odihna, salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu care nu poate fi mai mica decat valoarea totala a drepturilor salariale (salariul de bază la data plecării în concediu de odihna, majorat cu sporurile acordate prin contractul individual de muncă) convenite pentru perioada respectiva.

(2) Indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a salariului de baza si a sporurilor cu caracter permanent, multiplicata cu numarul de zile de concediu. Ca sporuri cu caracter permanent luate în calculul indemnizatiei de concediu de odihna se stabilesc sporul pentru munca prestata în zilele de sambata si duminica si sporul pentru munca prestata în timpul noptii.

(3) Indemnizatia de concediu de odihnă pentru salariatii încadrati cu fractiuni de normă se calculează pentru timpul efectiv lucrat.

(4) Indemnizatia de concediu de odihnă pentru salariatii care beneficiază de reducerea duratei timpului de muncă, în condițiile legii si sunt plătitii pentru 8 ore, se calculează pentru un timp integral de munca.

ART. 2.23

Pe langa indemnizatia aferenta concediului de odihna, salariatii pot primi o bonificatie de vacanta, în quantum procentual ce va fi acordat în functie de rezultatul analizei indicatorilor de performanta efectuata de catre managerii de Divizii/Directii.

ART. 2.24

(1) Salariatul căruia îi încetează contractul individual de muncă, indiferent de modalitatea legală, înainte de efectuarea concediului legal de odihnă, are dreptul la compensarea acestuia în bani corespunzător timpului efectiv lucrat.

(2) În situatia în care, după efectuarea concediului de odihnă, contractul individual de muncă încetează, salariatul este obligat să restituie cota parte din indemnizatia de concediu de odihna si prima de vacanta aferente perioadei nelucrate cuprinse între data încetării contractului si sfârșitul anului calendaristic respectiv, făcându-se astfel regularizarea plătilor. Indemnizatia de concediu de odihna si prima de vacanta nu se restituie în cazul :

- decesului salariatului ;
- pensionare pentru invaliditate ;
- salariatul este concediat în baza art. 61 lit. c, art. 65 coroborat cu art 66 din Codul muncii ;

ART. 2.25

Orice conventie prin care se renunță total sau în parte la drepturile privind concediul de odihnă este interzisă.

ART. 2.26

(1) In afara concediului anual de odihnă, salariatii au dreptul la zile libere plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite:

- căsătoria salariatului	5 zile
- nasterea (adoptia) unui copil	5 zile
- căsătoria unui copil	2 zile
- decesul sotului, sotiei, copilului, părintilor, socrilor	3 zile
- decesul fratilor, surorilor	1 zi
- decesul bunicilor, nepotilor (copiii copiilor)	1 zi
- donatiile de sânge	2 zile

(2) Aceste zile libere vor fi acordate in urma cererii salariatului, insotita de documentele doveditoare.

(3) Zilele libere plătite se acordă în zilele lucrătoare imediat urmatoare evenimentului

(4) Pentru zilele respective se plătesc salariul de bază si sporurile cu caracter permanent stabilite prin CIM.

ART. 2.27

(1) Pentru rezolvarea unor situatii personale, salariatii au dreptul la concedii fara plata, care cumulate într-un an nu pot depăși 30 de zile calendaristice.

(2) Acordarea efectiva a concediilor fara plata mentionate la alin. (1), se va face cu acordul conducerii Societatii, tinand cont de nevoile salariatului si de necesitatile legate de organizarea si desfasurarea activitatii Societatii. Conducerea Societatii va refuza acordarea concediului fara plata in cazul in care prezenta salariatului la serviciu este indispensabila sau salariatul nu poate fi substituit fara a afecta desfasurarea activitatii sau a genera costuri suplimentare pentru Societate.

ART. 2.28

(1) Salariatii, care urmeaza diferite cursuri de pregatire medie sau superioara beneficiaza, pentru sustinerea examenelor, la cerere, de un concediu de studii fara plata, acordat integral sau fractionat, de pana la 30 de zile calendaristice intr-un an, daca fac dovada ca urmeaza aceste cursuri si ulterior fac dovada sustinerii examenului pentru care s-a solicitat concediu fara plata.

(2) De drepturile prevazute la alineatul precedent beneficiaza, o singura data si candidatii care se prezinta la examenul de admitere la facultate, doctorat sau masterat, daca fac dovada inscrierii si participarii.

(3) In situatia in care aceste studii sunt facute in tara in interesul Societatii, salariatii cu contract individual de munca pe durata nedeterminata vor beneficia, la cerere, de un concediu de 30 de zile calendaristice, cu plata zilelor lucratoare

cuprinse in perioada calendaristica respectiva, pentru pregatirea si sustinerea examenului de diploma (inclusiv pentru scolile de maistri). Pe aceasta perioada se vor plati salariul de baza si sporurile cu caracter permanent stabilite prin CIM.

(4) Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si este asimilata unei perioade de munca efectiva in ceea ce priveste drepturile cuvenite salariatului, altele decat salariul.

(5) Programarea concediilor de studii se va face cu aprobarea conducerii Societatii.

CAPITOLUL III

CONDIȚII DE MUNCĂ, SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ

ART. 3.1

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

(2) Dispozițiile prezentului capitol se completează cu dispozițiile prevederilor legale, cu instrucțiunile și normele din domeniu.

(3) Societatea are obligația să implementeze măsurile de securitate și sănătate în munca pe baza următoarelor principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de munca, alegerea echipamentelor de munca, a metodelor de munca și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;
- e) adaptarea la progresul tehnic;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de munca, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de munca;
- h) adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;
- i) furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare locului de munca.

(4) Până la realizarea acestor obiective, Societatea va informa comitetul de securitate și sănătate în munca, anual sau de câte ori se impune, cu privire la evaluarea riscurilor pentru securitate și sănătate, atât la nivel de unitate, cât și la nivel de locuri de munca, măsurile de prim ajutor, de prevenire și stingere a incendiilor și de evacuare a lucrătorilor (conform prevederilor legii).

ART. 3.2

(1) Societatea si organizatiile sindicale reprezentative recunosc faptul ca activitatea la anumite nivele, presupune riscuri de accidentare sau imbolnavire profesionala. Evaluarea nivelului de risc este obligatorie conform legii securitatii si sanatatii in munca.

(2) In vederea stabilirii masurilor minime vizand ameliorarea conditiilor de munca, se va tine seama de punctul de vedere al comitetului de sanatate si securitatea muncii.

ART. 3.3

Fiecare salariat trebuie sa isi desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât sa nu expuna la pericol de accidentare atât propria persoana, cat și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau inacțiunile sale în timpul procesului de munca.

In acest sens, salariatii au următoarele obligații:

- a) sa utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, mijloacele de transport și alte mijloace de producție;
- b) sa utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat,
- c) sa nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate și sa utilizeze corect aceste dispozitive;
- d) sa comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de munca despre care au motive întemeiate sa o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor;
- e) sa aducă la cunostinta conducatorului locului de munca și/sau angajatorului accidente suferite de propria persoana, atunci cand situatia permite;
- f) sa isi însușească și sa respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în munca, măsurile de aplicare a acestora si normativele specifice locului de munca;

ART. 3.4

(1) Activitatea de normare a muncii este de competenta Societatii si se va realiza în conformitate cu reglementările acesteia.

(2) Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de salariați, potrivit specificului activității fiecăruia si se bazeaza pe tehnicile normării muncii.

(3) Normele de muncă (norme de timp, norme de productie, norme de personal, însoțite de descrierea sferei de atributii si a zonei de deservire), precum si alte reglementări interne, cu referire la raporturile de muncă, vor fi aduse la cunostinta organizatiilor sindicale implicate.

(4) In cazul în care normele de muncă existente devin necorespunzătoare, la solicitarea Societatii sau a organizatiei sindicale, acestea trebuie modificate fără ca prin aceasta să conducă la diminuarea veniturilor salariatilor în cazul realizării lor. Acestea vor fi aduse la cunostinta salariatilor cu cel puțin 5 zile inainte de aplicare.

ART. 3.5

Organizatiile sindicale reprezentative au dreptul de a prezenta conducerii S.C. ADREM INVEST. orice observatii privind conditiile de muncă, normele de muncă, securitatea si sanatatea muncii.

ART. 3.6

(1) In bugetele de venituri si cheltuieli se vor include cheltuielile necesare pentru realizarea măsurilor din planul de prevenire si protectie a muncii, masuri tehnice, masuri organizatorice si masuri igienico-sanitare, conform Normelor Metodologice de aplicare a Legii securitatii si sanatatii în munca.

(2) Pentru realizarea informării, consultării și participării angajatilor, comitetul de securitate și sănătate în munca, asa cum este definit la art. 3.34, are următoarele atribuții:

a) analizează, avizeaza și face propuneri privind politica de securitate și sănătate în munca și planul de prevenire și protecție, conform regulamentului intern sau regulamentului de organizare și funcționare;

b) urmărește realizarea planului de prevenire și protecție, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui și eficienta acestora din punct de vedere al îmbunătățirii condițiilor de munca;

(3) Salariatii nu vor fi implicati, în nici o situatie, în suportarea costului financiar al măsurilor referitoare la securitatea, igiena si sănătatea lor, în procesul de muncă.

ART. 3.7

(1) Pentru realizarea obiectivului comun legat de securitatea si sănătatea în muncă, programele anuale de activități si programele de cheltuieli aferente corelate cu BVC aprobat, elaborate de S.C. ADREM INVEST. în baza propunerilor făcute vor fi aprobate de Comitetul de securitate si sănătate în munca la nivelul Societatii.

(2) Programele anuale de prevenire si protectie, aprobate, vor fi transmise spre stiintă organizatiilor sindicale reprezentative

ART. 3.8

Răspunderea pentru asigurarea si realizarea măsurilor de prevenire si de protectie a muncii o au cei care organizează, conduc, coordonează si controlează activitatea curenta, iar răspunderea pentru respectarea acestor măsuri o au toti salariatii.

ART. 3.9

Problemele de protectie a muncii vor fi considerate ca parte integrantă a procesului muncii, ca o garantie a obtinerii unor rezultate economice bune în conditiile evitării accidentelor tehnice si umane, îmbolnăvirilor profesionale, a poluării zonelor de lucru si a mediului înconjurător.

ART. 3.10

(1) Societatea va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea si perfectionarea profesională a salariatilor cu privire la normele si instructiunile de securitate a muncii.

(2) Măsurile specifice, periodicitatea controalelor, metodologia de control, obligatiile si răspunderile în domeniul protecției muncii vor fi în conformitate cu legislatia în vigoare si cu procedurile operationale proprii ale S.C. ADREM INVEST. în domeniul sanatatii si securitatii în munca.

(3) Timpul afectat activităților prevăzute la alin. (1) se include în timpul de muncă si este salarizat.

ART. 3.11

Angajatorul trebuie sa asigure condiții pentru ca fiecare angajat sa primească o instruire suficienta și adecvată în domeniul securității și sănătății în munca, în special sub forma de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de munca și postului, mai ales in urmatoarele situatii:

- a) la angajare;
- b) la schimbarea locului de munca sau la transfer;
- c) la introducerea unui nou echipament de munca sau a unor modificări ale echipamentului existent;
- d) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;
- e) la executarea unor lucrări speciale.

Instruirea prevăzută mai sus trebuie sa fie:

- a) adaptată evoluției riscurilor sau apariției unor noi riscuri;
- b) periodică și ori de câte ori este necesar.

ART. 3.12

(1) Societatea se obliga sa acorde gratuit fiecarui salariat echipament individual de protectie, corespunzator riscurilor la care acesta este supus in procesul muncii, conform Regulamentului de dotare SC ADREM INVEST elaborat in cadrul Comitetului de Sanatate si Securitate in Munca.

(2) Din comisiile care analizeaza riscurile la fiecare loc de munca, face parte in mod obligatoriu si un reprezentant al organizatiei sindicale, membru in Comitetul de Securitate si Sanatate in Munca.

(3) Echipamentul de protectie este proprietatea S.C. ADREM INVEST.

(4) Regulamentul S.C. ADREM INVEST. de dotare cu echipament de protectie va fi corelat cu nomenclatorul unic de functii si meserii utilizate, ori de cate ori acesta se modifica.

ART. 3.13

În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru Societatea cere o anumită ținută vestimentară (uniforma de lucru), contravaloarea acesteia se suportă integral de administrație.

ART. 3.14

(1) Neacordarea echipamentului de protecție atrage după sine sancțiunile prevăzute de lege.

(2) La sediile centrelor operationale se va asigura echipament de protecție de rezerva.

(3) Neutilizarea echipamentului de protecție atrage răspunderea disciplinară sau penală, după caz, a salariaților în cauză.

ART. 3.15

(1) Echipamentul de protecție distrus ca urmare a unor accidente, avarii sau altor cauze neimputabile salariatului, înainte de expirarea duratei normale de folosire, va fi înlocuit imediat cu un alt echipament corespunzător.

(2) Deteriorarea sau distrugerea echipamentului individual de protecție din vina salariaților (utilizarea necorespunzătoare, în alte scopuri decât cele pentru care a fost destinat sau în afara timpului de lucru) sau instrainarea lui atrage după sine imputarea contravalorii și înlocuirea acestuia cu echipament corespunzător.

ART. 3.16

Societatea are obligația ca la toate nivelele să urmărească și să asigure parametrii de microclimat corespunzător tipului muncii, după prevederile minimale din normative, la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice.

ART. 3.17

În vederea îmbunătățirii și/sau menținerii la parametrii prevăzuți de normativele în vigoare a condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, Societatea va lua în mod permanent cel puțin următoarele măsuri pentru amenajarea ergonomică a locului de muncă:

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

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

ART. 3.18

(1) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de administrație.

(2) Contravaloarea amenajărilor sustrate, deteriorate sau descompletate din vina salariaților, se suportă de aceștia.

ART. 3.19

(1) Societatea va asigura fondurile și condițiile efectuării serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătății lucrătorilor, aceștia nefiind implicați în niciun fel în costurile aferente supravegherii medicale profilactice specifice riscurilor profesionale.

Serviciile medicale profilactice prin care se asigura supravegherea sănătății lucrătorilor sunt: examenul medical la angajarea în munca, de adaptare, periodic, la reluarea activității, promovarea sănătății la locul de munca.

Frecvența examenului medical periodic poate fi modificată numai la propunerea medicului specialist de medicina muncii, cu informarea angajatorului.

Promovarea sănătății la locul de munca reprezintă supravegherea activă a sănătății lucrătorilor în raport cu caracteristicile locului de munca și, în mod particular, cu factorii de risc profesionali.

Orice lucrator are dreptul sa consulte medicul specialist de medicina muncii, pentru orice simptome pe care le atribuie condițiilor de munca și activității desfășurate.

(2) Societatea va asigura anual pentru fiecare salariat examinari medicale paraclinice in scopul prevenirii imbolnavirilor si depistarii bolilor profesionale. Cuantumul si natura acestor examinari se vor stabili in comisia mixta administratie-sindicate pe baza analizelor si propunerilor nominale facute de CSSM.

ART. 3.20

In cazul in care salariatul a devenit inapt pentru postul pe care il ocupa, pe baza avizului dat de psiholog sau de medicul de medicina muncii, Societatea impreuna cu reprezentantii organizatiilor sindicale reprezentative, vor analiza posibilitatile de redistribuire a acestuia la alt loc de munca in limita posturilor existente.

ART. 3.21

(1) Societatea va asigura organizarea la locurile de munca a unor truse sanitare dotate conform normativelor pentru acordarea primului ajutor si cu medicamente uzuale pentru prevenirea unor imbolnaviri (anexa 12).

(2) Se vor incheia contracte de prestari servicii medicale cu unitati specializate pentru efectuarea examenelor medicale periodice si la angajare pentru salariatii proprii.

(3) In caz de accidente de munca sau imbolnaviri profesionale, Societatea va suporta cheltuielile pentru serviciile medicale necesare, conform prevederilor legale.

ART. 3.22

La cererea motivata a uneia dintre parti, medicii de medicina muncii si inspectorii de securitatea muncii vor fi consultati obligatoriu la reducerea duratei timpului de lucru.

ART. 3.23

Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor gravide/lehuza și tinerilor în vârstă de până la 18 ani, conform legislației în vigoare.

ART. 3.24

(1) Societatea va lua măsuri pentru asigurarea apei potabile și pentru spălat la toate locurile de muncă, inclusiv în condiții climaterice deosebite, în condițiile legii.

(2) Societatea va asigura salariatilor, gratuit, materiale igienico-sanitare.

ART. 3.25

Este interzisă compensarea în bani a drepturilor privind alimentația de protecție și materialele igienico-sanitare.

ART. 3.26

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

ART. 3.27

În cazul locurilor de muncă cu condiții deosebite definite de lege (grele, periculoase, nocive), Societatea va asigura semnalizarea corespunzătoare și va pune la dispoziția salariatilor mijloacele de apărare necesare, iar salariatii vor lua la cunostință, sub semnătura, de riscurile specifice la care sunt expuși și de obligativitatea utilizării mijloacelor de protecție din dotare.

ART. 3.28

Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții deosebite, salariatii au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, în limitele legii și cele stabilite prin anexa la Contractul Colectiv de Muncă (anexa 13).

ART. 3.29

În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclassificarea locurilor de muncă, salariatii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, indiferent de momentul efectuării determinărilor de către organele competente.

ART. 3.30

Rezultatele cercetarilor asupra accidentelor de muncă vor fi aduse obligatoriu la cunostinta organizatiei sindicale, în termen de maxim 5 zile de la finalizarea acestora.

ART. 3.31

Angajatorul are obligatia sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca, iar salariatii trebuie sa realizeze norma de munca sau, dupa caz, sarcinile ce decurg din functia sau postul detinut.

ART. 3.32

(1) Pentru a se asigura participarea salariatilor la elaborarea si aplicarea deciziei în domeniul protectiei muncii, potrivit legii, la toate nivelele S.C. ADREM INVEST, stabilite conform structurii organizatorice si functionale aprobate, se organizează comitetul de securitate si sănătate în muncă.

(2) Comitetul de securitate și sănătate în munca este constituit din reprezentanții angajatilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății muncii nominalizati de organizatiile sindicale, pe de o parte și angajator sau reprezentantul sau legal și/sau reprezentanții săi în număr egal cu cel al reprezentanților angajatilor și medicul de medicina muncii, pe de alta parte.

(3) Membrii comitetul de securitate și sănătate în munca vor fi aleși pe o perioada de 2 ani. Desemnare reprezentanților salariatilor în comitetele de securitate și sănătate în munca se va face de catre organizatiile sindicale. În cazul în care unul sau mai mulți reprezentanți ai CSSM-ului isi pierd calitatea de membru, acesta/acestia vor fi inlocuiti.

(4) Reprezentanții salariatilor vor fi desemnați de către organizatiile sindicale, după cum urmează:

- a) de la 50 la 100 de lucrători - 2 reprezentanți;
- b) de la 101 la 500 de lucrători - 3 reprezentanți;
- c) de la 501 la 1.000 de lucrători - 4 reprezentanți;
- d) de la 1.001 la 2.000 de lucrători - 5 reprezentanți;
- e) de la 2.001 la 3.000 de lucrători - 6 reprezentanți;

(5) Angajatorul are obligația sa acorde fiecărui reprezentant al salariatilor în comitetele de securitate și sănătate în munca timpul necesar exercitării atribuțiilor specifice, conform legii.

(6) Instruirea necesară exercitării rolului de membru în comitetul de securitate și sănătate în munca se realizeze în timpul programului de lucru și pe cheltuiala unității.

ART. 3.33

Comitetul de securitate si sănătate în muncă isi va stabili modul de organizare si desfășurare a activitatii, precum si regulamentul de functionare, acestea urmand a fi aprobate de către administratorul angajatorului, în conformitate cu legislatia în vigoare.

ART. 3.34

(1) Salariatii aflatii în concediu medical sunt considerati în incapacitate temporară de muncă, cu conditia de a prezenta un certificat medical care va fi vizat de medicul de medicina muncii sau medicul de familie, acolo unde nu exista medic de medicina muncii.

(2) Salariatii aflatii în concediu medical sunt obligati să anunte unul din sefii ierarhici în termen de 24 de ore, cu exceptia cazurilor de forță majoră.

(3) Numărul de zile plătite în concediu medical împreună cu numărul de zile lucrate plătite, într-o lună, trebuie să fie egal cu numărul de zile lucrătoare din luna respectivă.

(4) La cerere, salariatul aflat în incapacitate temporară de muncă, poate beneficia, o data pe an, de un ajutor material, in limita sumei propusa de Comisia mixta Societate – Sindicate si aprobata de conducerea societatii.

ART. 3.35

(1) In cazul accidentelor de muncă, salariatii în cauză pot fi trimisi la tratamente medicale, în unităti specializate din țară sau cu recomandarea medicilor, în străinătate, în situatia în care tratamentul respectiv nu se poate face în țară si cu suportarea unui quantum al cheltuielilor de către S.C. ADREM INVEST.

(2) De asemenea, salariatii care au suferit accidente de muncă ce le-au provocat vătămarea organismului, pot beneficia, in mod gratuit, de proteze sau materiale sanitare, la recomandarea medicului, pe baza deciziilor comisiei mixte si in limita sumelor stabilite de aceasta.

ART. 3.36

(1) Salariatii aflatii în incapacitate temporara de munca, care efectueaza tratamente medicale costisitoare, peste quantumul stabilit prin Nota Comisiei mixte administratie – sindicate, pot primi din partea S.C. ADREM INVEST un ajutor banesc pentru procurarea medicamentelor, cu avizul organizatiei sindicale si aprobarea conducerii Societatii.

(2) Acordarea acestor ajutoare se face pe baza de documente justificative, o data pe an.

ART. 3.37

Salariatele gravide, începând din luna a IV-a si cele care alăptează, nu vor lucra în locuri de muncă cu conditii deosebite, nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise in deplasare si nu vor putea fi detasate decat cu acordul lor.

ART. 3.38

Salariatilor care au implinit varsta de 55 de ani barbatii si 50 de ani femeile, cu o vechime in munca de minim 25 de ani barbatii si respectiv minim 20 de ani femeile, care din cauze obiective (varsta, sanatate) nu-si mai pot desfasura activitatea in aceleasi conditii de munca, li se vor putea asigura, in limita posibilitatilor, la cererea acestora si cu recomandarea medicului de medicina a

muncii, trecerea in alte locuri de munca corespunzatoare pregatirii lor, varstei si/ sau starii de sanatate, in limita posibilitatilor Societatii.

ART. 3.39

Societatea are obligatia sa asigure toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale, in conditiile legii.

CAPITOLUL IV

SALARIZAREA. ALTE DREPTURI SALARIALE CE DECURG DIN RAPORTURILE DE MUNCĂ

A. ANGAJAREA PERSONALULUI ÎN S.C.ADREM INVEST SRL. ȘI ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 4.1

(1) Angajarea personalului reprezintă actul de voință reciprocă al angajatorului și al angajatului, concretizat prin încheierea unui contract individual de muncă în formă scrisă între aceștia și prin care angajatul se obligă să presteze o activitate potrivit cerintelor postului în care este încadrat, iar angajatorul să-i acorde drepturile salariale și de altă natură pentru activitatea și locul de muncă respective, în conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Munca, în condițiile realizării sarcinilor, atribuțiilor și răspunderilor corespunzătoare postului.

(2) Angajarea personalului la toate nivelele S.CADREM INVEST. se face în funcție de necesitățile acestora, determinate de volumul de activitate, pe baza normelor de muncă, a normativelor de personal și a posibilităților financiare ale societății.

ART. 4.2

(1) Contractul individual de munca se încheie, pe perioada nederminată.

(2) Prin excepție, contractul individual de munca se poate încheia și pe durata determinată, în condițiile expres prevăzute de lege și de prezentul Contract Colectiv de Munca.

ART. 4.3

(1) Angajarea personalului se face pe posturile vacante prin concurs, examinare sau interviu, numai pe criteriul verificării aptitudinilor și competențelor profesionale, pentru funcțiile și meseriile prevăzute în Nomenclatorul unic de funcții și meserii utilizate în S.C. ADREM INVEST. Acest nomenclator va fi reactualizat ori de câte ori este necesar (anexa 1).

(2) Au prioritate la angajare :

a) salariatii care au întrerupt activitatea ca urmare a pensionării pentru invaliditate și care au devenit apti de muncă, în limita posturilor vacante,

b) fostii salariatii care au fost concediati pentru reducere de activitate, ce revin pe aceleasi functii sau pe functii echivalente în termen de cel mult 9 luni de la desfacerea contractului de muncă, dacă numărul solicitantilor care se încadrează în prevederile prezentului alineat nu este mai mare decât numărul posturilor rămase după aplicarea prevederilor de la art. 4.77 alin (3) lit.B. a). In cazul în care numărul solicitantilor din această categorie depășeste numărul posturilor respective, se va organiza selectie între acestia;

c) salariatii care isi schimba locul de munca în cadrul Societatii., pe aceiasi functie (meserie) sau o functie inferioară;

d) salariatii care sunt angajati pe durată determinată, iar postul pe care sunt angajati devine vacant.

e) orfanii sau văduvele fostilor salariatii ai societatii;

f) copiii unor fosti salariatii ai societatii care si-au pierdut capacitatea de muncă în urma unor accidente suferite în cadrul unității.

ART. 4.4

Conducerea societatii are obligatia legala de publicare a posturilor vacante. Posturile vacante si conditiile de ocupare vor fi afisate si la sediile societății.

ART. 4.5

Nu pot fi angajati în S.C. ADREM INVEST :

a) persoanele care au avut contractul individual de muncă desfăcut pentru abateri disciplinare sau condamnări penale, care le fac incompatibile cu activitatea ce urmează a o desfășura.

b) persoanele asupra cărora instanța a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

c) persoanele care sunt patroni, asociati, salariatii cu timp partial sau colaboratori la firme care fac concurenta S.C. ADREM INVEST.

ART. 4.6

Persoanele care solicita angajarea vor completa o declaratie pe proprie raspundere, din care sa rezulte daca se incadreaza sau nu in prevederile art. 4.5.

ART. 4.7

(1) Persoanele care urmeaza a fi angajate vor prezenta pe langa documentele necesare inregistrarii contractului individual de munca si un certificat medical din care sa rezulte ca sunt apte pentru angajarea pe postul respectiv.

(2) Pentru anumite functii si meserii, stabilite prin reglementări ale S.C. ADREM INVEST , este obligatorie si o testare psihologică.

ART. 4.8

(1) Pentru angajarea în muncă, personalul trebuie să aibă vârsta minimă de 16 ani împliniti si studiile generale terminate.

(2) Pentru activitățile si locurile de muncă cu conditii deosebite, vârsta pentru angajare va fi de minimum 18 ani.

(3) Nivelele studiilor pe functii si meserii sunt cele prevăzute în nomenclatorul S.C. ADREM INVEST .

ART. 4.9

În vederea stabilirii concrete a drepturilor si obligatiilor salariatului, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă (anexa 2).

ART. 4.10

(1) Contractul individual de munca se încheie în scris, în limba română, prin grija Societatii, în 3 exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte, al 3-lea exemplar urmând să fie depus la Inspectoratul Teritorial de Munca, prin grija Societatii.

(2) Anterior încheierii contractului individual de munca, angajatorul va informa persoana care solicită angajarea, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract. Informarea va cuprinde, după caz, cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea partilor;
- b) locul de munca sau, în lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul angajatorului;
- d) atribuțiile postului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmează să producă efecte;
- g) în cazul unui contract de munca pe durată determinată sau al unui contract de munca temporară, durata acestora;
- h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul,
- k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- l) indicarea contractului colectiv de munca ce reglementează condițiile de munca ale salariatului;
- m) durata perioadei de probă.

ART. 4.11

La contractul individual de muncă se anexează, ca parte integrantă a acestuia, fișa postului. Aceasta se întocmește de angajator, diferențiat pe funcții și meserii, conform reglementărilor interne ale S.C. ADREM INVEST . Fișa postului va cuprinde obligatoriu atribuțiile, lucrările și sarcinile ce trebuie realizate de salariat corespunzător postului ocupat, responsabilitățile și îndatoririle în raporturile ierarhice, precum și alte cerințe și calități necesare exercitării funcției în cele mai bune condiții, inclusiv cele prevăzute în legislația națională și

reglementările S.C.ADREM INVEST în vigoare, în domeniul securității muncii, ce cad în răspunderea sa directă.

ART. 4.12

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) În cazul muncitorilor necalificați, perioada de probă are caracter excepțional și nu poate depăși 5 zile lucrătoare.

(4) Angajarea absolvenților de învățământ superior, la debutul în activitate, se face pentru o perioadă de probă de maximum 6 luni.

(5) Fac excepție:

a) angajații din S.C. ADREM INVEST care trec dintr-o locație în alta în cadrul aceleiași funcții sau într-o funcție inferioară;

b) angajații din cadrul S.C. ADREM INVEST care au întrerupt activitatea mai puțin de 12 luni din motive neimputabile lor.

(6) În perioada de probă șeful ierarhic va acorda calificative și aprecieri asupra calității lucrărilor executate, disciplinei la locul de muncă, inițiativei și atasamentului față de societate, comportamentului salariatului, înaintând conducerii societății un raport scris, în baza căruia se va ține seama la sfârșitul perioadei de probă pentru definitivarea pe post și, după caz, renegocierea salariului prevăzut în contractul individual de muncă sau încetarea contractului individual de muncă.

ART. 4.13

La sfârșitul perioadei de probă, angajatorul întocmește formalitățile prevăzute în reglementările S.C. ADREM INVEST pentru definitivare sau încetarea angajării, după caz.

B . SALARIZAREA

ART. 4.14

Pentru munca prestată, fiecare salariat are dreptul la un salariu negociat la încheierea contractului individual de muncă.

ART. 4.15

Salariile individuale rezultate din negocierea contractului individual de muncă, în baza prevederilor contractului colectiv de muncă, reprezintă contravaloarea muncii salariatilor, care este principala resursă a societății, în condițiile respectării prezentului contract.

ART. 4.16

(1) La stabilirea salariului individual se au în vedere conținutul muncii, gradul de mecanizare, automatizare și cibernetizare a proceselor de muncă, competența profesională, gradul de autonomie, răspundere și inițiativă în muncă, nivelul de pregătire și de cunoștințe necesar, precum și importanța socială a muncii în raport cu alte ramuri ale economiei naționale și comparativ cu nivelurile medii atinse în activitățile similare pe plan european.

(2) La stabilirea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenența națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală.

ART. 4.17

(1) Grila de salarizare aplicabilă la nivelul S.C. ADREM INVEST este cea prevăzută în anexa 4 la prezentul CCM Unitate.

(2) Grila de salarizare include un număr de 10 clase de salarizare, fiecărei clase de salarizare corespunzându-i un minim și un maxim al nivelului de salarizare.

(3) Incadrarea în clasele grilei de salarizare se face în funcție de categoria postului ocupat, în conformitate cu Nomenclatorul unic de funcții și meserii din anexa 1 la prezentul CCM Unitate.

(4) Nivelul minim și nivelul maxim de salarizare aferent fiecărei clase din grila de salarizare corespund nivelului minim și, respectiv, nivelului maxim al salariului de bază brut, pe care un salariat al Societății ce ocupă un post aparținând clasei respective îl poate avea.

(5) În cadrul fiecărei clase din grila de salarizare diferențele de salarizare între diferitele categorii de posturi, respectiv între salariile de bază brute acordate în aceeași clasă, se pot întemeia pe:

- diferențele și nivelurile de salarizare rezultate din grilele și politicile de salarizare aplicate în trecut la nivelul Societății și care au fost transpuse în cadrul noii grile de salarizare reglementate prin prezentul CCM Unitate, astfel încât să se asigure respectarea obiectivului evitării unor reduceri ale salariilor existente ca urmare a implementării acestei noi grile;
- diferențe obiective rezultate din aplicarea principiului enunțat la art. 4.16 (1);
- respectarea unor coeficienți minimi de ierarhizare între diferitele categorii de posturi, prevăzuți de lege sau CCM aplicabil (în cazul în care acesta nu este CCM Unitate);

- aplicarea altor criterii obiective, cu evitarea discriminarilor.

ART. 4.18

Minimum si maximul claselor din grila sunt stabilite conform anexei 4, în raport de nivelul de calificare si gradul de răspundere cerut de munca depusă în conditiile în care se desfășoară aceasta.

ART. 4.19

Minimum si maximul claselor din grila de salarizare a S.C. ADREM INVEST vor fi respectate pe tot parcursul derulării prezentului contract colectiv de muncă, dacă prin act aditional nu se convine altfel.

ART. 4.20

Salariile stabilite în baza minimumului si maximumului claselor prevăzuti în grila S.C. ADREM INVEST vor putea fi modificate prin indexări sau majorări tinand cont de prevederile legale în vigoare.

ART. 4.21

Functiile si meseriile ce vor fi utilizate in societate, conditiile de studii, precum si clasele de salarizare ale acestora, sunt cele prevăzute în Nomenclatorul unic de functii si meserii utilizate în S.C. ADREM INVEST, anexă la prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 4.22

(1) Prin exceptie, conducerea Societatii poate hotari trecerea salariatului într-o clasa superioara de salarizare.

(2) Hotararile prevazute la alin. 1 vor fi avizate de directorul de resurse umane si aduse la cunostinta sindicatului din care face parte salariatul, daca este cazul.

ART. 4.23

La negocierea contractului individual de muncă sau a actelor aditionale la acesta, candidatul sau salariatul, la cererea sa, poate fi asistat, de către reprezentantul organizatiei sindicale sau de altă persoană împuternicită, care îi poate reprezenta interesele la negociere. Persoanele implicate în negociere sunt obligate să asigure caracterul confidential al salariului stabilit.

ART. 4.24

(1) Salariul de bază, corespunzător clasei din grila de salarizare, prevăzut în contractul individual de muncă, reprezintă un drept câștigat atât timp cât salariatul respectiv își îndeplinește în mod corespunzător sarcinile proprii conform fisei postului.

(2) Din initiativa uneia dintre parti, se poate face renegocierea salariului de baza ca urmare a schimbarii atributiilor din fisa postului, felul muncii sau locului muncii.

(3) La renegocierea salariului de bază acesta poate fi menținut, majorat sau diminuat în funcție de competența dovedită și de modul de îndeplinire a atribuțiilor din fișa postului.

(4) În situația în care angajatul refuză salariul de bază oferit la renegociere, obiectiile sale vor fi analizate de comisia de personal. Propunerile comisiei de personal vor fi supuse spre decizie conducerii societății. Până la luarea deciziei de către aceasta, salariatul respectiv își păstrează salariul de bază corespunzător clasei avute anterior. Decizia luată după analizarea propunerilor comisiei de personal este definitivă .

ART. 4.25

(1) În cadrul S.C. ADREM INVEST se aplică forma de salarizare în regie.

(2) În cadrul S.C. ADREM INVEST se aplică un sistem de salarizare construit pe principii motivationale, a cărui structură, elemente constitutive și funcționale fac obiectul reglementării prezentului CCM Unitate.

(3) Salariul de bază acordat fiecăruia dintre salariații Societății include și următoarele: (i) sporul pentru vechimea în muncă, (ii) sporul pentru vechimea neîntreruptă în muncă în SC ADREM INVEST.-

(4) Drepturile salariale incluse în salariul de bază potrivit aliniatului (2) nu mai au o existență de sine statatoare.

(5) Salariul de care beneficiază salariații Societății este alcătuit din trei componente, după cum urmează:

- o componentă fixă, incluzând salariul de bază și celelalte drepturi salariale acordate cu titlu permanent, conform CCM Unitate, în condițiile îndeplinirii corespunzătoare de către salariați a atribuțiilor și sarcinilor de serviciu;
- o componentă variabilă, incluzând drepturile salariale acordate numai în anumite situații speciale, aleatorii (ore suplimentare, munca prestată în timpul nopții etc), conform CCM Unitate;
- o componentă motivatională, reprezentată de bonusul de performanță acordat în funcție de gradul de realizare a indicatorilor de performanță generali și specifici stabiliți în conformitate cu prevederile prezentului CCM Unitate.

(6) Stabilirea indicatorilor de performanță generali, precum și modul și condițiile de acordare a bonusului de performanță în funcție de gradul de realizare al acestora va fi făcută de către conducerea Societății.

(7) Stabilirea indicatorilor de performanță specifici fiecărui post, precum și modul și condițiile de acordare a bonusului de performanță în funcție de gradul de realizare a acestora va fi făcută de către conducerea Diviziilor/Direcțiilor din cadrul ADREM INVEST și se constituie în act adițional la contractul individual de muncă.

(8) Valoarea componentei motivationale a salariului, totală și/sau pe categorii de salariați, și/sau, după caz, ponderea acesteia în valoarea totală a fondului de salarii aprobat la nivelul Societății va fi stabilită de comun acord de către Partile semnatare ținând cont de: (i) constrângerile bugetului de venituri și

cheltuieli din anul curent, precum si de limitele aprobate ale fondului de salarii; (ii) performantele colective ale salariatilor din anul anterior; (iii) modul de indeplinire a obiectivelor de afaceri ale Societatii din anul anterior; (iv) conditiile pietei muncii; (v) perspectivele generale ale pietei, precum si cele particulare ale Societatii, pe anul in curs.

(9) Componenta motivationala a salariului se va plati de catre Societate trimestrial pentru toate posturile din cadrul acesteia.

(10) Evaluarea propriu-zisa a fiecarui salariat, in vederea acordarii componentei motivationale a salariului, se va face de catre conducatorul ierarhic superior al salariatului, rezultatele acesteia urmand a fi trasmise Directiei Resurse Umane ;

(11) Principiile sistemului de salarizare motivationala vor fi reflectate prin incheierea de acte aditionale la contractele individuale de munca cu salariatii existenti conform modelului atasat la prezentul CCM Unitate (anexa 3).

ART. 4.26

Sporurile la salariul de bază care se acordă sunt următoarele :

Denumirea sporului	C U A N T U M U L	
	Minim	Maxim
1. - spor pentru lucru în timpul noptii	25%	
2. - spor pentru lucrul efectuat în zilele de sâmbătă, duminică si în zilele libere plătite prevăzute la art. 2.6(2)	100%	
3. - spor pentru lucrul efectuat în zilele de sărbători legale prevăzute la art. 2.6(1)	200%	
4.- spor pentru consemn la domiciliu	25%	
5.- Bonus de performanta	0 %	100%
6.- spor pentru exercitarea si a atributiilor aferente unei alte meserii sau functii (pentru timpul necesar exercitării functiei suplimentare)	50% din salariul de bază al meseriei sau functiei ale cărei atributii se îndeplinesc	

ART. 4.27

Sporurile mentionate la art. 4.26 se acorda salariatilor in functie de postul ocupat, respectiv de activitatile, conditiile si cerintele aferente postului, conform Regulamentului privind acordarea sporurilor si a altor drepturi salariale si de alta natura, prevazute in contractul colectiv de munca (anexa 5).

ART. 4.28

(1) Sporurilor prevazute la art. 4.26 sunt singurele sporuri ce se acorda la nivelul S.C. ADREM INVEST., orice alte sporuri fiind considerate incluse si absorbite in salariul de baza acordat conform contractului individual de munca, cu respectarea nivelurilor minime ale claselor de salarizare in care postul ocupat de salariat se incadreaza conform grilei de salarizare si Nomenclatorului unic de functii si meserii.

(2) La stabilirea categoriilor de sporuri incluse in salariul de baza, respectiv a celor care se acorda separat de acesta in conformitate cu prevederile art. 4.26, se va tine cont de natura, scopul si munca specifica.

C. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ. **AVANSAREA SI PROMOVAREA PERSONALULUI**

ART. 4.29

(1) Contractul individual de muncă se modifică în situația în care se schimbă felul muncii, locul muncii, atribuțiile de serviciu, condițiile de muncă sau drepturile salariale, prin acordul părților sau în cazurile prevăzute de lege din inițiativa uneia dintre părți.

(2) Modificarea contractului individual de muncă se face prin act adițional (anexa la prezentul contract)

ART. 4.30

Renegocierea salariului se face, numai în cazurile de schimbare a cel puțin unuia din următoarele elemente principale din contractul individual de muncă :

- locul muncii;
- felul muncii ;
- condițiile de muncă;
- atribuțiile de serviciu.

ART. 4.31

Avansarea reprezintă trecerea unui salariat la o salarizare superioară, în cadrul aceleiași funcții, grad profesional sau meserie. Aceasta se poate face în funcție de posibilitățile financiare ale societății, de rezultatele profesionale obținute de salariat în raport cu sarcinile prevăzute în fișa postului.

ART. 4.32

Promovarea reprezintă trecerea unui salariat într-o funcție superioară, obținerea de grade profesionale sau trecerea în categorii superioare de lucrări.

ART. 4.33

Promovarea salariaților se face în raport cu nevoile societății, ținându-se seama de cerințele prevăzute pentru ocuparea postului, de calitățile personale ale candidaților și de rezultatele obținute de aceștia în realizarea sarcinilor de serviciu.

ART. 4.34

(1) Promovarea in functiile de conducere se face prin numire de catre conducerea S.C. ADREM INVEST., cu stabilirea unor indicatori de performanta specifici fiecarei functii in parte, care reprezinta anexa la contractul individual de munca.

(2) Functia de conducere se exercita pe o perioada de proba de 6 luni in vederea indeplinirii indicatorilor de performanta specifici functiei. Neindeplinirea acestora timp de 6 luni poate duce la schimbarea salariatului din functia de conducere.

(3) Stabilirea si urmarirea aplicarii indicatorilor de performanta specifici se va face printr-o metodologie stabilita de conducerea societatii.

ART. 4.35

Scoaterea la concurs a posturilor pentru promovare se face la solicitarea sefului diviziei, directiei sau compartimentului.

ART. 4.36

(1) Personalul promovat poate fi supus unei perioade de probă a cărei durată este cuprinsă între 1 si 3 luni, cu exceptia situatiei prevaazuta la art. 4.34. alin. 2.

(2) La începutul perioadei de probă si la definitivarea pe functie, salariul se stabileste prin negociere.

(3) Pe perioada de probă, postul detinut anterior de salariatul S.C. ADREM INVEST va putea fi ocupat numai temporar.

(4) In cazul nedefinitivării, salariatul va reveni la vechea functie cu drepturile avute anterior sau cu renegocierea salariului dacă în perioada de probă a intervenit negocierea salariilor.

ART. 4.37

La rezultate egale obtinute la concurs, Presedintele S.C. ADREM INVEST decide asupra promovării tinând cont de cei trecuti în functii inferioare sau disponibilizati anterior ca urmare a reducerii de activitate si reangajati pe posturi inferioare.

D. DELEGAREA, DETASAREA, TRECEREA IN ALTA MUNCA SAU IN ALT NIVEL IN CADRUL SC ADREM INVEST SRL.

ART. 4.38

(1) Salariatul poate fi delegat în afara locului său de muncă, în aceeași localitate sau în alte localități, pentru îndeplinirea unor sarcini de serviciu corespunzătoare atributiilor proprii.

(2) Durata de delegare poate fi de cel mult 60 de zile consecutive si, cumulativ, nu poate depăși 120 de zile pe an.

(3) Pe durata delegării în alte localități, în afara salariului și a celorlalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă, salariatul mai are dreptul la:

- diurna în valoare de 50 lei/zi .

- decontarea cheltuielilor de cazare la unități hoteliere de cel mult categoria I sau 3 stele. În cazul în care cazarea delegatului nu poate fi dovedită cu acte justificative, decontarea se va face în cuantum de 10% din salariul aferent clasei 1 din grila de salarizare a S.C. ADREM INVEST., la momentul delegării, cu excepția salariaților delegați în localitatea de reședință ;

- decontarea cheltuielilor de transport pe baza documentelor justificative și a ordinului de deplasare vizat de șeful ierarhic;

- regim de ore suplimentare pentru zilele nelucrătoare cuprinse în perioada delegării în care, la solicitarea scrisă a conducerii unității în ordinul de deplasare, salariatul în cauză desfășoară activitatea pentru care a fost delegat, pe bază de pontaj confirmat;

- decontarea contravalorii a 10 litri benzină la 100 km parcursi, în cazul aprobării prealabile a conducătorului unității pentru deplasarea salariaților cu autoturismul proprietate personală.

ART. 4.39

(1) Detasarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult 1 an, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, perioada detasării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezenta salariatului la angajatorul la care s-a dispus detasarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(2) Persoanele detasate își mențin toate drepturile avute la data detasării.

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

(4) Salariatul detașat în altă localitate are dreptul și la rambursarea cheltuielilor de transport și cazare în condiții de confort corespunzătoare, asigurate de către angajatorul la care se efectuează detasarea, în conformitate cu dispozițiile în vigoare.

(5) În cazul detasării salariaților la unități din afara S.C. ADREM INVEST, aceștia vor beneficia de drepturile prevăzute de lege, precum și de alte drepturi ce se vor negocia și suporta de către unitatea respectivă.

(6) Salariatul poate refuza detasarea dispusă de angajator numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice. Refuzul salariatului va fi analizat în Comisia mixtă patronat-sindicate, care se va pronunța asupra temeiniciei motivelor prezentate.

ART. 4.40

Salariații detașați în mișcarea sindicală și plătiți de organizațiile sindicale, își păstrează drepturile ca orice detașat al S.C. ADREM INVEST (inclusiv vechimea neîntreruptă în munca și vechimea în aceeași unitate).

ART. 4.41

Salariatul detasat la cererea sa nu beneficiază de drepturile privind detasarea, prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 4.42

Dacă necesitățile o impun, pe posturile celor detasati pot fi angajate, în condițiile contractului colectiv de muncă, persoane cu contract de muncă pe durată determinată (până la revenirea titularului pe post).

ART. 4.43

La expirarea termenului de detasare, angajatul revine pe acelasi post sau functie, avute anterior detasării, cu toate drepturile care i se cuvin, actualizate.

ART. 4.44

Salariatul poate fi trecut temporar în alt loc de muncă prin acordul părților, la cererea sa, sau din inițiativa societății, în condițiile prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 4.45

(1) În cazuri deosebite, conducerea ADREM INVEST poate hotărî restrângerea temporară sau întreruperea unor activități.

(2) Personalul aferent activităților prevăzute la alin.(1) va fi redistribuit (în limita posturilor vacante) în alte activități din cadrul unității. Redistribuirea se va face cu informarea organizațiilor sindicale. În cazul refuzului salariatului de a accepta postul oferit, se trece la declansarea procedurii de concediere, conform prevederilor legale.

ART. 4.46

Cazurile deosebite, în mod special cele cu caracter social, ce apar în situații de treceri temporare în alt loc de muncă, detasări sau delegări se soluționează, la cerere, de către conducerea unității în baza recomandărilor comisiei mixte patronat-sindicate.

ART. 4.47

(1) Trecerea salariatului în alta locație sau în alt loc de muncă în cadrul S.C. ADREM INVEST se poate face în interesul societății sau la cererea sa.

(2) Trecerea în interesul societății se face cu consimțământul salariatului, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 4.43.

(3) Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în caz de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară, ca măsură de protecție a salariatului și în alte cazuri și condiții prevăzute de Codul Muncii.

(4) Salariatul care isi schimba actualul loc de munca, pentru o perioada mai mare de o luna, în interesul societatii si la initiativa angajatorului in alta locatie a S.C. ADREM INVEST, diferita de localitatea de domiciliu si aflata la distante mai mari de 60 km, ca urmare a modificarilor generate de restructurari, reorganizari si centralizari de activitati, completari de personal, beneficiază de decontarea cheltuielilor de transport si a cazarii in limita a 350 Euro lunar.

(5) In cazul salariatilor domiciliati în localitati aflate la distante cuprinse între 15-60 km de locul de munca, stabilit in conditiile alin.4, se vor deconta numai cheltuielile de transport la si de la locul de munca în cuantum de 75% cu mijloacele de transport în comun, pe baza de abonamente lunare sau cu mijloace proprii pe baza documentelor justificative.

(6) Salariatii care au fost trecuti în interesul serviciului în altă localitate, cu schimbarea domiciliului (mutare efectivă), beneficiază de următoarele drepturi :

a) rambursarea costului transportului pentru salariat, membrii familiei si obiectele gospodăriei sale, pe baza documentelor justificative;

b) plata unei indemnizatii de instalare, egală cu trei salarii de bază ale salariatului, calculată la data trecerii in alta localitate

c) plata unei indemnizatii, egală cu 1/4 din salariul său de bază la data trecerii, pentru fiecare membru de familie, dacă acestia si-au schimbat domiciliul, pe baza documentelor justificative;

d) până la 5 zile lucrătoare plătite, în vederea mutării efective, la cererea sa, fără afectarea concediului de odihnă cuvenit.

(7) Dacă ambii soti sunt salariați ai S.C. ADREM INVEST, prevederile de la alin. 6 lit. (a) si (c) se acordă unuia singur, după optiune.

E. COMISIA DE PERSONAL

ART. 4.48

Pentru analiza problemelor privind personalul încadrat, la nivelul S.C. ADREM INVEST se constituie comisia de personal.

ART. 4.49

(1) Componenta comisiei de personal este paritară, în sensul că administratia pe de o parte si organizatiile sindicale pe de altă parte, numesc un număr egal de membri si se stabileste cu respectarea prevederilor art. 1.5 alin. (2).

(2) Presedintele ADREM INVEST, de comun acord cu conducerile organizatiilor sindicale legal constituite, stabileste un număr de 3-5 membri de fiecare parte din comisie si respectiv, presedintele acesteia care este reprezentantul Societatii.

ART. 4.50

Comisia de personal are următoarele atributii:

- face propuneri pentru solutionarea pe cale amiabilă a cererilor, sesizărilor, reclamatilor sau contestatiilor salariatilor, aflate în competenta de solutionare a organelor administrative;
- urmareste aplicarea prevederilor legale, a contractului colectiv de munca, a regulamentului intern si a altor acorduri ce privesc relatiile de munca;
- sesizeaza comisia mixta administratie – sindicate la nivel S.C. ADREM INVEST asupra cazurilor de incalcare a prevederilor legale, a contractului colectiv de munca, a regulamentului intern si a altor acorduri privind relatiile de munca pentru a dispune masurile care se impun sau pentru a informa managementul societatii, dupa caz.

ART. 4.51

Procedura de sesizare a comisiei mixte, de catre comisia de personal este cea prevăzută în regulamentul cadru de functionare elaborat de comisia mixta la nivel S.C. ADREM INVEST.

ART. 4.52

(1) Mandatul membrilor comisiei de personal este valabil 2 ani si poate fi reînnoit.

(2) Pe timpul mandatului, fiecare parte își poate schimba membrii desemnati în comisia de personal.

ART. 4.53

Membrii chemati să participe la lucrările comisiei de personal beneficiază de toate drepturile cuvenite pentru timpul lucrat, precum si de celelalte drepturi, în cazul efectuării de deplasări în alte localități.

ART. 4.54

Comisia de personal de la nivelul S.C. ADREM INVEST va functiona pe baza unui regulament propriu (anexa 8).

F. ACORDAREA SALARIILOR SI ALTOR DREPTURI SALARIALE CE DECURG DIN RAPORTURILE DE MUNCĂ

ART. 4.55

(1) Fondul de salarii constituit la nivelul Societatii va acoperi componentele fixa, variabila si motivationala ale salariilor acordate salariatilor Societatii, conform Sectiunii B a Capitolului IV din prezentul CCM Unitate, precum si cheltuielile cu caracter social, reglementate in prezentul CCM Unitate.

(2) Fondul de salarii va fi cheltuit integral sau diminuat, in functie de:

- realizarea indicatorilor de performanta, generali si specifici;

- situatiile / conditiile in functie de care se acorda componenta variabila a salariilor (e.g. ore suplimentare lucrate, ore lucrate in zilele de sambata si duminica etc);
- evenimentele / conditiile care determina efectuarea cheltuielilor cu caracter social;
- evolutia numarului de salariati la nivelul Societatii;
- eventualele evolutii ale nivelelor de salarizare, modificari ale grilei de salarizare etc;
- alte cauze, conform legii si CCM Unitate.

(3) Nerealizarea sau realizarea necorespunzatoare a indicatorilor de performanta, generali si specifici, va duce la diminuarea bonusului de performanta (componenta motivationala a salariului). Diminuarea se face proportional, astfel incat bonusul de performanta acordat sa corespunda gradului de realizare al indicatorilor de performanta, generali si specifici.

(4) Criteriile specifice si modalitatile concrete de evaluare a gradului de realizare a indicatorilor de performanta, generali si specifici, precum si de acordare a bonusului de performanta in functie de acesta, se stabilesc prin proceduri specifice elaborate de S.C. ADREM INVEST.

(5) Evaluarea in vederea stabilirii gradului in care indicatorii de performanta au fost realizati se efectueaza trimestrial.

ART. 4.56

(1) Societatea se obligă să asigure conditiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin, în cadrul programului de muncă zilnic stabilit.

(2) In cazul în care, din motive independente de salariati, apar întreruperi în procesul de productie, salariatii vor putea fi folositi în alte locuri de muncă, in cadrul S.C. ADREM INVEST compatibile cu pregătirea lor profesională si aptitudinile lor fizice, fără a le fi afectate drepturile salariale, beneficiind de eventualele sporuri ale noului loc de muncă.

(3) In situatia în care nu exista o astfel de posibilitate, se va proceda conform art.4.45.

ART. 4.57

(1) Societatea se obligă să tină evidenta activității desfășurate de fiecare salariat, a evaluarii acesteia, precum si a drepturilor de care a beneficiat.

(2) Salariatii vor avea acces la datele ce îi privesc, si la cerere, li se vor elibera dovezi cu privire la acestea.

ART. 4.58

In toate activitățile desfășurate în S.C. ADREM INVEST., acordarea drepturilor salariale se face potrivit performantei muncii prestate în raport cu conditiile de muncă asigurate, conform legislatiei în vigoare, reglementarilor prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă si în contractele individuale de muncă.

ART. 4.59

Salariul individual poate fi diminuat sau majorat în condițiile legii și ale prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 4.60

(1) Salariul nu poate face obiectul nici unei renunțări sau limitări.

(2) Salariul va fi protejat de înghețare, iar reținerile se vor face potrivit legii, cu asigurarea minimului de subsistență pentru salariați și cei întreținuti de acesta.

(3) Somatiile de plată, intrate în societate pentru plata unor amenzi sau popriri înființate legal, vor fi făcute cunoscute salariaților interesați înainte de a li se da curs.

ART. 4.61

(1) Salariile au caracter confidential. Responsabilitatea păstrării caracterului confidential al acestora revine celor care l-au negociat, precum și personalului care are acces la actele în care sunt înscrise salariile.

(2) În strictă legătură cu interesul salariatului în relația sa directă cu angajatorul, confidentialitatea salariului acestuia, nu poate fi opusă sindicatelor sau reprezentanților salariaților, dacă salariatul solicită în scris acest lucru.

(3) Cei care nu respectă prevederile alineatului (1) vor fi sancționați disciplinar.

(4) Salariul se va plăti prin virament pe card bancar, iar nota de calcul a salariului va fi înmănată fiecărui salariat, în plic sigilat, prin grija societății, cu semnatura de primire.

ART. 4.62

Toate drepturile bănești convenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale societății.

ART. 4.63

Plata drepturilor salariale, se face prin virament pe card bancar, pe data de 12 ale lunii pentru luna anterioară.

ART. 4.64

Pentru vechime neîntreruptă în S.C. ADREM INVEST salariații vor primi următoarele prime jubiliare:

- La 10 ani – ½ salariu de bază brut lunar ;
- la 20 de ani - un salariu de bază brut lunar;
- la 30 de ani - două salarii de bază brute lunare;
- la 35 de ani - trei salarii de bază brute lunare;
- la 40 de ani - patru salarii de bază brute lunare;

Aceste prime se vor acorda o dată cu salariul convenit în luna evenimentului.

ART. 4.65

(1) Salariatii care se pensionează pentru limita de varsata, vor primi, la pensionare, o indemnizatie egala cu cel puțin doua salarii de baza avute in luna pensionarii.

(2) Prevederile alin.(1) nu se aplică pensionarilor reîncadrati.

ART. 4.66

Cu ocazia unor evenimente deosebite în viata salariatului, unitatea va acorda următoarele :

a) un ajutor material de căsătorie, echivalent cu 1.300 ron brut plătit în luna evenimentului (ajutorul de căsătorie se acordă o singură dată în viata salariatului) ;

b) la nasterea sau înfierea unui copil (în vârstă de până la 16 ani), un ajutor material echivalent cu 1.300 ron brut plătit în luna evenimentului.

Daca ambii parinti sunt salariatii ai S.C. ADREM INVEST ajutorul se acorda optional, numai unuia dintre sotii, pe bază de cerere si documente justificative.

ART. 4.67

(1) In cazul în care salariatii se află în incapacitate temporară de muncă, ce necesită spitalizare, societatea va compensa, pe durata spitalizării, în procent de 50-100% diferenta dintre salariul brut de bază si indemnizatia de boală la care are dreptul salariatul potrivit legii.

(2) Prevederile alin.(1) se aplică diferentiat, in baza unei analize efectuate pe fiecare caz in parte, in cadrul Comisiei mixte.

ART. 4.68

Cuantumul indemnizatiilor pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boală profesională, accident de muncă sau asimilat acestuia, tuberculoza, SIDA, cancer de orice tip si boala infectocontagioasa din grupa A, este de 100% din baza de calcul stabilita conform prevederilor legale, indiferent de natura contractului de muncă si de vechimea în muncă.

ART. 4.69

(1) In cazul în care salariatul si-a pierdut total capacitatea de muncă în urma unui accident de muncă, sau a unei îmbolnăviri profesionale, boala legata de profesie (atestata conform legii), societatea va compensa pe timp de un an diferenta dintre pensia de invaliditate si salariul brut de bază avut la data pensionării, in baza unei analize efectuate pe fiecare caz in parte, in cadrul Comisiei mixte.

(2) De drepturile prevăzute la alin.(1) beneficiază si salariatii angajati cu contract de muncă pe durată nedeterminată cu vechime neîntreruptă în S.C. ADREM INVEST de minim 5 ani, care si-au pierdut total capacitatea de muncă în urma unei îmbolnăviri profesionale.

(3) In cazul decesului salariatului în accident de muncă, în urma unei boli profesionale sau boli în legătură cu profesia, familia salariatului va primi un ajutor egal cu 6 salarii tarifare ale celui decedat, cumulate.

(4) În sensul prevederilor alin.(3) prin membrii de familie care pot primi ajutor de deces se înțeleg sotul (sotia) sau copiii , iar în lipsa acestora, mostenitorul legal.

ART. 4.70

(1) Salariatele au dreptul la un concediu de maternitate conform legii, atât în perioada prenatală cât și în cea postnatală. Cele două perioade de concediu pot fi acordate cumulat și în continuare, după naștere, la cererea salariatei.

(2) Pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 2 ani, salariața (salariatul) are dreptul la un concediu plătit conform legii, de care poate beneficia unul din părinții copilului la solicitarea salariatului.

ART. 4.71

Salariatul care renunță la concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, sau în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă, cu condiția ca celălalt părinte al copilului să nu se afle în concediu pentru îngrijirea copilului.

ART. 4.72

Societatea va suporta, o dată pe an, cheltuielile de transport și/sau tratament în străinătate pentru salariați și/sau membrii familiilor acestora (sot, soție, copii) în cazuri deosebite, care necesită intervenții medicale recomandate de instituții abilitate, ce nu pot fi efectuate în țară, precum și pentru tratamente foarte costisitoare, la solicitarea organizației sindicale, cu avizul comisiei mixte patronat-sindicate constituită în baza art.5.25 din prezentul contract colectiv de muncă și numai cu aprobarea conducerii Societății. Documentele necesare sunt cele cuprinse în anexa 9.

ART. 4.73

(1) La cererea lor, în scopul refacerii capacității de muncă, salariații vor beneficia de bilete în stațiuni de odihnă și tratament, procurate și repartizate cu acordul organizației sindicale, plătite de societate, cu reducerea costului biletului în procent de 65% pentru salariat.

(2) Organizațiile sindicale vor analiza, după caz, reducerea perioadei sejurului sau a procentului de reducere a costului biletului în scopul satisfacerii unui număr cât mai mare de solicitanți.

(3) Condițiile concrete de acordare a facilității de la alin. (1) se regăsesc în anexa 7.

ART. 4.74

(1) În cazul decesului salariatului, societatea va plăti familiei acestuia un ajutor de 2.500 ron brut, cu excepția celor care se încadrează în prevederile art.4.69 (3).

(2) În sensul prevederilor alin.(1) prin membri de familie care pot primi ajutor de deces se înțeleg sotul (sotia) sau copiii, iar în lipsa acestora, mostenitorul legal.

(3) Ajutorul se plătește integral indiferent dacă familia beneficiază de ajutorul de deces din partea asigurărilor sociale.

ART. 4.75

(1) La decesul unui membru al familiei salariatului, societatea îi va acorda imediat un ajutor în cuantum de 2500 ron brut.

(2) În sensul prevederilor alin.(1), prin membri de familie ai salariatului pentru care se acordă ajutor de deces se înțeleg :

a) sotul sau sotia;

b) copiii în vârstă de până la 18 ani sau, dacă urmează o școală (inclusiv învățământul superior), până la terminarea acesteia, dar nu mai mult de împlinirea vârstei de 25 ani;

c) copiii incapabili de muncă indiferent de vârstă, dacă și-au pierdut capacitatea de muncă înainte de împlinirea vârstei de 18 ani sau înainte de terminarea școlii, în care timp se aflau în întreținerea părinților;

d) parintele salariatului, dacă se afla în întreținerea acestuia.

(3) În situația în care ambii soți sunt salariați ai S.C. ADREM INVEST ., în caz de deces în familie, ajutorul se acordă, opțional, numai unuia dintre soți, pe bază de cerere și documente justificative.

(4) În cazul în care mai mulți copii sunt salariați ai S.C. ADREM INVEST ajutorul se acordă prin opțiune unuia singur pe bază de declarație pe proprie răspundere și certificatul de deces.

G. SUSPENDAREA SI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 4.76

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

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

(3) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantina;

d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;

e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;

- f) forta majora;
- g) in cazul in care salariatul este arestat preventiv, in conditiile Codului de procedura penala;
- h) in alte cazuri expres prevazute de lege.

(4) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din initiativa salariatului, în urmatoarele situatii:

- a) concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;
- b) concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani, sau in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurrente, pana la implinirea varstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesionala;
- e) exercitarea unor functii electice in cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toata durata mandatului;
- f) participarea la greva;

(5) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din initiativa angajatorului, în urmatoarele situatii:

- a) pe durata cercetarii disciplinare prelabile, in conditiile legii, pe o durata de maxim 10 zile;
- b) ca sanctiune disciplinara, pe o perioada de maxim 10 zile;
- c) in cazul in care angajatorul a formulat plangere penala impotriva salariatului sau acesta a fost trimis in judecata pentru fapte penale incompatibile cu functia detinuta, pana la ramanerea definitiva a hotararii judecatoresti;
- d) in cazul intreruperii temporare a activitatii, fara incetarea raportului de munca, in special pe motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- e) pe durata detasarii.

(6) Contractul individual de munca poate fi suspendat, prin acordul partilor, in cazul concediilor fara plata pentru studii sau pentru interese personale.

(7) Pe durata suspendării, contractul individual de muncă se mentine.

(8) Suspendarea contractului individual de muncă nu produce consecinte asupra vechimii în muncă a salariatului, cu exceptia cazurilor prevăzute de lege.

(9) Pe durata grevei salariatii își mentin toate drepturile ce decurg din contractul individual de munca, cu exceptia drepturilor salariale

ART. 4.77

(1) Contractul individual de munca poate inceta, de drept, ca urmare a acordului partilor, la data convenita de acestea, si ca urmare a vointei unilaterale a unuia dintre parti, in cazurile si in conditiile limitative prevazute de lege.

(2) Contractul individual de munca inceteaza de drept:

- a) la data decesului salariatului sau angajatorului persoana fizica;
- b) la data ramanerii irevocabile a hotararii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului ori a angajatorului persoana fizica, daca aceasta antreneaza lichidarea afacerii;

c) ca urmare a dizolvării angajatorului persoana juridică, de la data la care persoana juridică își încetează existența;

d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, sau după caz, la data comunicării deciziei de pensionare pentru limita de vârstă ori invaliditate a salariatului, potrivit legii;

e) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerei definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerei definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j) la retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârstă cuprinsă între 15 și 16 ani.

(3) Situațiile în care contractul individual de muncă poate înceta din inițiativa societății sunt:

A. Pentru motive care tin de persoana salariatului

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

c) 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;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;

e) salariatul este condamnat definitiv pentru o infracțiune, cu excepția celor din culpa,

f) concurența neloială dovedită;

g) salariatul este patron, asociat, salariat cu timp parțial sau colaborator al unei firme care face concurența S.C. ADREM INVEST

h) în cazul în care salariatul îndeplinește condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare și nu a solicitat pensionarea în condițiile legii.

i) salariatul încalca prevederile art.5.5 (2)

B. Pentru motive care nu tin de persoana salariatului

a) societatea își reduce personalul prin desfiintarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a reorganizării sau restrangerii activitatii;

b) societatea își mută sediul în altă localitate, iar salariatul încadrat nu acceptă să o urmeze.

În cazurile prevăzute la alin (2) lit. f) și alin (3) lit. A c) și d), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicina muncii.

ART. 4.78

(1) În cazul în care la nivelul S.C. ADREM INVEST ., societatea este în situația de a opera reduceri de personal prin concedieri colective, ca urmare a proceselor de restructurare, reorganizare, închidere operațională parțială sau totală a activității, sau lichidare, se va proceda astfel:

a) Societatea va anunța în scris federațiile sindicale cu privire la numărul și structura posturilor pe care intenționează să le reducă, asupra motivelor ce stau la baza reducerii numărului de salariați, precum și a eventualelor posibilități de redistribuire a acestora. Anunțul se face astfel:

- cu 120 zile calendaristice înainte, în cazul lichidării;

- cu 90 de zile calendaristice înainte, în situația închiderii operaționale totale pe perioadă determinată sau în cazul schimbării sediului societății;

- cu 60-90 de zile calendaristice înainte, dacă reducerea se datorează reorganizării activității integrale a societății, închiderii operaționale parțiale sau reorganizării, în funcție de mărimea și amploarea acțiunii;

- cu 45 de zile calendaristice înainte, dacă reducerea se datorează reorganizării unor compartimente ale societății.

Angajatorul are obligația ca în interiorul perioadelor prevăzute mai sus, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterior emiterii deciziilor de concediere, să înainteze federațiilor sindicale, notificarea prevăzută de lege, care va avea cel puțin conținutul definit de aceasta.

b) În această perioadă angajatorul se obligă să întreprindă simultan, următoarele acțiuni :

- să identifice și să valorifice posibilitățile de redistribuire a salariaților, în cadrul agentului economic. Această identificare și valorificare este o condiție de validitate a însăși desfacerii contractului individual de muncă;

- dacă posturile astfel identificate o necesită, angajatorul va asigura participarea prioritară a persoanelor al căror contract individual de muncă urmează să fie desfăcut, la cursuri de formare profesională.

Informațiile legate de măsurile ce se preconizează și demersurile făcute de angajator în vederea realizării punctelor a) și b) vor fi aduse la cunoștința federațiilor sindicale.

(2) În cazul în care procesele urmate de disponibilizări de personal se desfășoară etapizat, termenele și obligațiile prevăzute la alineatul (1) vor fi respectate pentru fiecare etapă.

(3) Programele de restructurare, reorganizare se vor aplica cu respectarea siguranței în exploatarea și funcționarea instalațiilor, a normelor de securitate a muncii și a normelor de muncă.

ART. 4.79

(1) În cazul încetării contractului individual de muncă din inițiativa societății, conf. art. 4.77 alin.(3) lit.A, pct. c) d) și lit. B, societatea este obligată să acorde un preaviz de 20 zile lucrătoare.

(2) Termenul de preaviz nu poate începe decât în ziua lucrătoare următoare zilei în care salariatul a primit efectiv înștiințarea, ce se va face în mod obligatoriu cu 20 zile lucrătoare înainte de expirarea termenului prevăzut de dispozițiile legale în vigoare.

(3) În perioada preavizului, salariatul care se încadrează în prevederile art. 4.77 alin.(3) lit.B pct. b) și lit A pct. d), va beneficia de 10 zile libere plătite, pentru a-si căuta un alt loc de muncă, care la cerere pot fi acordate prin cumul.

ART. 4.80

(1) La desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa societății, conf. art. 4.85 alin. (3) lit.A pct c) și lit. B, societatea va plăti acestuia un ajutor de concediere, în raport de vechimea în muncă în cadrul Societății, astfel :

- | | |
|-------------------|---------------------------|
| - 0 an - 5 ani | 4 salarii de bază brute ; |
| - 5 ani - 10 ani | 6 salarii de bază brute ; |
| - 10 ani - 20 ani | 7 salarii de bază brute ; |
| - peste 20 ani | 10 salarii de bază brute. |

(2) Prevederile alin.(1) nu se aplică salariaților cu contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată.

(3) Prevederile alineatului (1) nu se aplică salariaților care beneficiază de alte drepturi salariale compensatorii superioare cumulate, stabilite prin reglementări legale privind reorganizarea sau restructurarea societății.

(4) De drepturile prevăzute la alin (1) nu beneficiaza salariații reincadrați în societate, după disponibilizare, în condițiile legii, din cadrul S.C. ADREM INVEST.

ART. 4.81

Salariații care nu mai obțin autorizarea prevăzută de reglementările în vigoare, necesară pentru exercitarea funcției sau meseriei, vor fi trecuți în alte posturi pentru care au pregătirea corespunzătoare, cu încadrarea în numărul total de posturi aprobat și cu renegocierea contractului individual de muncă. În cazul în

care salariatul refuză trecerea pe postul oferit, se va proceda la desfacerea contractului individual de muncă.

ART. 4.82

(1) Aplicarea efectivă a reducerilor de personal în raport de posturile ce se desființează se va face obligatoriu pe posturi de aceeași natură, în următoarea ordine :

- a) salariații care se încadrează în prevederile art.4.77 alin.(3) lit.A, pct. g);
- b) salariații care cumulează pensia pentru limită de vârstă cu salariul;
- c) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă și munca depusă;
- d) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată;
- e) salariații cu aprecieri minimale la evaluarea anuală, pe categorii și grade profesionale, conform procedurii S.C. ADREM INVEST.

(2) Dacă, după aplicarea măsurii desfacerii contractelor individuale de muncă ale persoanelor care se încadrează în prevederile alineatului precedent, numărul de posturi ce urmează a fi desființate nu a fost acoperit, pentru restul vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

- a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se va desface contractul de muncă al sotului care are 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 pe femeile care au în îngrijire copii, pe bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii sau pe întreținătorii unici de familie.

ART. 4.83

(1) Strategia de personal, pe ansamblul S.C. Adrem Invest., este analizată și va fi decisă de către managementul acesteia.

(2) Reducerile efective de personal la nivelul S.C. ADREM INVEST. ca urmare a concedierilor colective se hotărăsc de către managementul Societății, cu informarea și consultarea organizațiilor sindicale, în condițiile legii.

ART. 4.84

Este interzisă angajarea cu prilejul restructurării societății a unor persoane din afara acesteia, în posturi de natura celor pentru care au fost disponibilizări sau în posturi care pot fi ocupate de personalul care se disponibilizează în condițiile legii.

ART. 4.85

Nu se pot desface contractele de muncă pe motive neimputabile salariaților care au mai puțin de 3 ani până la îndeplinirea condițiilor de pensionare.

ART. 4.86

- (1) Concedierea salariatilor nu poate fi dispusa:
- a) pe durata incapacitatii temporare de munca, stabilita prin certificat medical conform legii;
 - b) pe durata concediului pentru carantina;
 - c) pe durata in care femeia salariata este gravida, in masura in care angajatorul a luat cunostinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
 - d) pe durata concediului de maternitate;
 - e) pe durata concediului pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 18 ani;
 - f) pe durata concediului pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurrente, pana la implinirea varstei de 18 ani;
 - g) pe durata exercitarii unei functii eligibile intr-un organism sindical, cu exceptia situatiei in care concedierea este dispusa pentru o abatere disciplinara grava sau pentru abateri disciplinare repetate, savarsite de catre acel salariat;
 - h) pe durata efectuarii concediului de odihna.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare sau a falimentului angajatorului, in conditiile legii.

(3) In cazul în care măsura desfacerii contractului de muncă pentru motive neimputabile ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfectionare a pregătirii profesionale si a încheiat cu societatea un act aditional la contractul de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate pentru aceasta o anumită perioadă de timp, Societatea nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

ART. 4.87

În cazul în care societatea își relansează activitatea într-o perioadă mai mica de 9 luni, de la luarea măsurilor de disponibilizare a personalului pe motiv de restrângere sau reorganizare a activității, are obligatia de a aduce la cunostinta organizatiilor sindicale reprezentative din S.C. ADREM INVEST acest lucru si de a reangaja cu prioritate fosti salariatii disponibilizati din aceasta, cu respectarea conditiilor de angajare în S.C. ADREM INVEST prevăzute în legislatia aplicabila si in contractul colectiv de muncă.

ART. 4.88

Hotărârea privind desfacerea disciplinară sau pentru necorespundere pe post, dovedită, a contractului individual de muncă se ia de către conducerea S.C. ADREM INVEST.

ART. 4.89

(1) Salariatul, indiferent de durata contractului de muncă, are dreptul de a cere incetarea contractul individual de muncă din initiativa sa, în formă scrisă, cu un preaviz de 15 zile calendaristice; în cazul functiilor de conducere, preavizul este

de 30 de zile calendaristice; în ambele situații, în perioada preavizului, salariații își continuă activitatea.

(2) La expirarea termenului de preaviz, Societatea va proceda la întocmirea formelor de lichidare, cu excepția cazurilor în care salariatul a revenit asupra cererii de demisie în perioada de preaviz iar angajatorul și-a dat acordul pentru continuarea activității.

ART. 4.90

Mamele care întrerup activitatea pentru creșterea copilului bolnav până la împlinirea vârstei de 7 ani, după ce au beneficiat de concediile prevăzute de lege, vor reveni pe posturile ocupate anterior suspendării contractului individual de muncă

ART. 4.91

La desfacerea contractului individual de muncă al salariatului din inițiativa Societății, aceasta va putea solicita un aviz consultativ din partea organizației sindicale, din care respectivul salariat face parte, cu privire la respectarea clauzelor contractului colectiv de muncă.

ART. 4.92

(1) Personalului care îndeplinește condițiile de vechime în muncă și vârsta prevăzută de legea pensiilor, i se va desface contractul de muncă din inițiativa societății.

(2) În cazul prevederilor alin. (1), încetarea contractului individual de muncă se va aduce la cunostința salariatului cu cel puțin 30 zile calendaristice înainte de data punerii în aplicare a acesteia.

ART. 4.93

(1) Conducerea ADREM INVEST, prin decizie, va stabili care sunt locurile de muncă pentru care salariații angajați cu norma întreaga beneficiază de alocatie individuală de hrană, acordată sub forma tichetelor de masă.

(2) Valoarea nominală a unui tichet de masă este stabilită conform prevederilor legale.

(3) Societatea distribuie tichetele de masă în prima decadă a lunii pentru luna precedentă.

(4) Numărul tichetelor de masă atribuite fiecărui salariat, în condițiile alin. (3), va fi egal cu numărul de zile lucrătoare din luna pentru care se face distribuirea.

(5) Pentru personalul care este încadrat cu fracțiuni de normă în condițiile prevederilor art. 2.2, numărul de tichete de masă se calculează proporțional cu orele lucrate în luna respectivă și cu prevederile legale.

(6) Zilele lucrătoare ale lunii pentru care se acordă tichetele de masă, reprezintă diferența dintre zilele lunii respective și zilele nominalizate la art. 2.5 și 2.6 din CCM al ADREM INVEST în vigoare.

(7) Nu se consideră zile lucratoare, în sensul aliniatelor precedente, perioadele în care salariatul :

- a) este în concediu de odihna
- b) beneficiaza de zile libere platite conform legii, cu excepția celor prevăzute la art. 2.5;
- c) este delegat sau detasat si primeste diurna zilnica sau spor de detasare;
- d) este în concediu medical;
- e) este în concediu prenatal, postnatal si pentru îngrijirea copilului în vârsta de pâna la doi ani, precum si în concediu paternal;
- f) este în concediu platit pentru îngrijirea copilului bolnav sau cu handicap, pâna la împlinirea de catre acesta a vârstei de trei ani;
- g) este chemat sa îndeplineasca îndatoriri publice;
- h) urmeaza un curs de pregatire, perfectionare profesionala, specializare în tara (în situatiile în care primeste diurna de delegare) sau în strainatate;
- j) este în concediu de studii;
- k) este în concediu sau învoit fara plata;
- l) lipseste nemotivat;
- m) are contractul individual de munca suspendat pentru alte cazuri decât cele nominalizate mai sus;
- n) beneficiaza de alocatie de hrana .

(8) Salariatul are obligatia sa returneze la finele fiecărei luni, la data stabilita de Societate, precum si la încetarea contractului individual de munca, tichetele de masa ramase neutilizate (inclusiv cele la care nu avea dreptul).

CAPITOLUL V

DISPOZITII FINALE

A. DREPTURI SI OBLIGATII CE DECURG DIN RAPORTURILE DE MUNCĂ

ART. 5.1

Societatea. are obligatia să aducă la cunostinta salariatilor si să pună la dispozitia acestora prin sefii locurilor de munca, pentru cunoastere, aplicare si respectare, prezentul contract colectiv de muncă si Regulamentul de Ordine Interioara.

ART.5.2

Societatea va asigura buna aprovizionare cu materii prime, materiale, piese de schimb, utilaje si instalatii, astfel încât să se evite aparitia de incidente, stagnări în productie sau rezultate economice nesatisfăcătoare.

ART. 5.3

Sarcinile de serviciu trebuie să fie stabilite conform competentelor profesionale ale salariatului, mentionate in fisa postului, anexa la contractul individual de munca.

ART. 5.4

(1) Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților sau în cazuri de forță majoră, definite conform legii, precum și în situații care periclitează sănătatea sau viața unor persoane, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă, la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor necesare.

(2) În cazurile prevăzute la alineatul precedent, pentru prestări în aceste condiții, se va asigura salariul tarifar, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 5.5

(1) Salariatii Societatii, au urmatoarele obligatii:

- a) sa realizeze sarcinile pe care le au sau le sunt incredintate conform atributiilor ce le revin la locul de munca potrivit dispozitiilor din fisa postului, sau atributiilor de serviciu;
- b) sa respecte programul de lucru stabilit si sa utilizeze integral timpul de munca pentru indeplinirea obligatiilor de serviciu;
- c) sa respecte ordinea si disciplina la locul de munca, sa nu impiedice prin activitatea sau inactivitatea lor actiunile sau activitatea altor salariati;
- d) sa respecte normele privind protectia si securitatea muncii, paza si stingerea incendiilor, protectia mediului, precum si celelalte reglementari legale, necesare desfasurarii in conditii optime si de siguranta a muncii;
- e) sa pastreze in bune conditii utilajele si echipamentele din dotare conform prescriptiilor specifice;
- f) sa pastreze confidentialitatea datelor si informatiile cu care intra in contact in desfasurarea activitatii profesionale curente;
- g) sa cunoasca si sa respecte dispozitiile legale, prevederile Contractului Colectiv de Munca, Regulamentul de Ordine Interioara, celelalte reglementari ale Societatii, precum si alte dispozitii cu caracter normativ, referitoare la munca pe care o indeplinesc;
- h) sa nu lase in timpul programului de lucru echipamentele, instalatiile, mijloacele de transport, utilajele sau bunurile incredintate precum si documente sau documentatii, fara supravegherea necesara, iar la terminarea programului de lucru sa le asigure securitatea si sa le dea in primire in conditiile stabilite;
- i) sa instiinteze, din proprie initiativa, asupra unor modificari ale situatiilor personale care intereseaza societatea;

- j) sa aiba o comportare civilizata si decenta in cadrul relatiilor de serviciu, cu superiorii, cu subordonatii, clientii si colaboratorii. Sa promoveze raporturi de colaborare cu toti salariatii.

(2) Salariatii pot desfasura o activitate pe cont propriu, in conditiile legii, numai dupa orele de program si numai in afara Societatii, cu respectarea restrictiilor cuprinse in Contractul Colectiv de Munca, fara a utiliza dotarile si datele proprietatea societatii si fara ca aceasta sa conduca la o concurenta neloiala; incalcarea acestei prevederi conduce la desfacerea disciplinara a contractului individual de munca, raspundere patrimoniala si/sau penala dupa caz .

ART. 5.6

Este interzis salariatilor:

- a) sa refuze in mod nejustificat executarea sarcinilor de serviciu prevazute pentru postul pentru care sunt angajati sau primite in legatura cu acesta, conform atributiilor avute;
- b) sa paraseasca nejustificat si fara sa anunte in prealabil, locul de munca inainte de sfarsitul programului de lucru aprobat;
- c) sa organizeze intruniri de natura sindicala in sau pe teritoriul societatii, in timpul sau in afara orelor de munca, fara aprobarea prealabila a conducerii sau a organizatiei sindicale, dupa caz;
- d) sa patrunda pe teritoriul Societatii, in incintele sau spatiile folosite de acesta in stare de ebrietate, sa introduca sau sa consume bauturi alcoolice in timpul programului de lucru;
- e) sa provoace, sa falsifice sau sa inlesneasca falsificarea evidentei salariatilor, a pontajelor, a foilor de acord si/sau a documentatiilor tehnice, economice sau juridice;
- f) sa scoata de pe teritoriul societatii, prin orice mijloace, personal sau in complicitate, scule, dispozitive, unelte apartinand acesteia, fara bonuri de iesire eliberate de cei autorizati de conducere, indiferent in ce scop;
- g) sa fumeze in locurile de munca unde este interzis fumatul;
- h) sa practice jocuri de noroc sau comert ilicit in incinta societatii;
- i) sa desfasoare activitate politica in Societate;
- j) savarsirea oricaror altor abateri prevazute ca atare in Regulamentul de Ordine Interioara.

ART. 5.7

Nerespectarea obligatiilor ce revin salariatilor, precum si savarsirea unor fapte interzise prin lege, prin Contractul Colectiv de Munca, sau prin

Regulamentul de Ordine Interioara, constituie abateri ce se sanctioneaza disciplinar sau penal, dupa caz.

B. FORMAREA PROFESIONALĂ

ART. 5.8

(1) Prin formare profesionala partile inteleg, în principal, orice procedură desfășurată în țară sau în străinătate, prin care un salariat dobândește o calificare, obține un nivel superior de calificare sau o altă calificare, precum și orice altă procedură realizată prin documentare, schimb de experiență, burse, stagii de practică și specializare, participări la congrese, conferințe, simpozioane, alte reuniuni.

(2) Activitatea de formare profesionala de la alineatul precedent cuprinde și pregătirea și perfecționarea în domeniul relațiilor de muncă, dreptului de asociere și libertăților sindicale.

(3) Pregătirea salariaților se realizează și prin alte forme de instructaj sau instruire specifice ADREM INVEST.

(4) Societatea se obligă să asigure salariaților pentru formare profesionala toate facilitățile (documentații, săli de instruire etc.) specifice însusirii cunoștințelor teoretice și practice.

ART. 5.9

(1) Nevoile de formare profesională, graficele de pregătire și reconversie profesională, numărul de participanți, precum și alte probleme concrete ce privesc acest domeniu, vor fi stabilite la toate nivelele ADREM INVEST., cu informarea organizației sindicale, iar cele prevăzute la alineatul 2 al articolului precedent, de organizația sindicală cu informarea Societății.

(2) Problemele din alineatul precedent, vor fi cuprinse în planuri anuale sau multianuale pentru a caror îndeplinire partile se obligă să se sustină reciproc, după informare și consultare.

ART. 5.10

Întreg personalul angajat pe durată nedeterminată, cu excepția muncitorilor necalificați, va fi supus sistemului de evaluare anuală specific ADREM INVEST.

ART. 5.11

Salariații ADREM INVEST au obligația de a se supune examinărilor (reexaminărilor) profesionale de autorizare și verificărilor medicale și psihologice prevăzute în regulamentele specifice sau alte reglementări interne, după caz. Timpul afectat acestor examinări (reexaminări) se consideră timp efectiv lucrat.

ART. 5.12

(1) Societatea va organiza un sistem de instruire periodică a personalului de specialitate, bazat pe atribuțiile prevăzute în fișa postului.

(2) Pentru acoperirea locurilor de muncă, societatea se obligă să încadreze în formele de pregătire prevăzute de lege (scoli profesionale, cursuri de calificare), tineri, în limita necesarului.

(3) Condițiile pe care trebuie să le îndeplinească tinerii în vederea calificării, drepturile care li se cuvin pe timpul scolarizării, condițiile de lucru, precum și alte reglementări, se stabilesc de societate, de acord cu organizațiile sindicale.

ART. 5.13

Seful ierarhic direct are obligația să urmărească, să controleze permanent și să evalueze periodic, performanțele obținute de fiecare salariat din subordine în realizarea corectă a atribuțiilor de serviciu și să recomande corecțiile ce trebuie făcute în pregătirea acestuia, prin forme specifice (instrucțiuni, cursuri de perfecționare, material documentar de studiat, exerciții practice specifice etc.).

ART. 5.14

Participarea salariaților ADREM INVEST la formele de pregătire, perfecționare și instruire stabilite, însusirea cunoștințelor și a deprinderilor predate, precum și aplicarea acestora la locul de muncă, sunt obligatorii.

ART. 5.15

(1) Selecționarea personalului, care urmează să participe la cursurile de formare profesională de la toate nivelele, se va face de Societate.

(2) Organizația sindicală, prin împuternicirii săi, participă la formele de examinare organizate în vederea absolvirii cursurilor de formare sau reconversie profesională, organizate în cadrul ADREM INVEST.

ART. 5.16

(1) Toate cheltuielile ocazionate de activitatea de formare profesională a salariaților, definite la art. 5.8 se suportă de Societate.

(2) Durata cumulată într-un an a cursurilor de formare profesională sindicală, în țară, pe perioada de valabilitate a prezentului contract colectiv de muncă, va fi de până la 90 zile-om/an.

ART. 5.17

Salariații care participă la cursuri de formare profesională, vor încheia un act adițional la contractul individual de muncă, înainte de începerea cursurilor, în condițiile legii.

ART. 5.18

(1) Salariații care participă la cursuri de formare profesională cu durata mai mare de 60 zile și/sau cu costuri mai mari de 500 euro vor fi obligați să suporte toate cheltuielile ocazionate de acestea, numai dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor sau prin demisie, înainte de împlinirea termenului prevăzut în actul

aditional la contractul individual de muncă, dar nu mai mult de 3 ani pentru cursurile în țară și 5 ani pentru cursurile în străinătate.

(2) Cheltuielile ce urmează a fi suportate de salariat vor fi stabilite proportional cu timpul neacoperit din perioada stabilită prin actul aditional la contractul individual de muncă, vor fi actualizate cu rata inflatiei și vor fi achitate integral la data incetării contractului individual de munca.

ART. 5.19

Organizarea cursurilor de pregătire și perfecționare profesională se va face în concordantă cu prevederile actelor normative în vigoare în domeniu.

ART. 5.20

(1) Salariatii scosi din productie pentru formare profesionala isi mentin pe această perioadă toate drepturile salariale prevăzute în contractul colectiv de muncă.

(2) Salariatii care desfășoară activități de pregătire și instruire în incinta societatii, își mentin pe această perioadă toate drepturile salariale prevăzute în contractul colectiv de muncă.

(3) Atunci când aceste activități se desfășoară în altă localitate, salariatul beneficiază și de drepturile de delegare în condițiile prevăzute la art. 4.38 din prezentul contract.

C. EXECUTAREA, MODIFICAREA SI SUSPENDAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

ART. 5.21

(1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru ambele părți.

(2) Neîndeplinirea obligatiilor și prevederilor contractului colectiv de muncă atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă sau penală, după caz, a celor care se fac vinovati de aceasta.

ART. 5.22

(1) Orice cerere de modificare și/sau completare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri la nivelul ADREM INVEST între reprezentantii părților semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Negocierile cu privire la modificări și/sau completări vor începe în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 48 de ore de la aceasta și nu vor dura mai mult de 10 zile lucrătoare.

(3) Modificările și/sau completările aduse contractului produc aceleasi efecte ca și acesta, de la data înregistrării lor.

(4) Societatea nu poate desface contractul individual de muncă pentru motive neimputabile salariatilor, legate de modificările și/sau completările propuse la contractul colectiv de muncă, până la încheierea unui acord în acest sens între cele două părți cu privire la modificările propuse, decât în condițiile legii și ale prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 5.23

Societatea nu va putea dispune concedierea salariatilor pentru exercitarea de către aceștia, în condițiile legii, a dreptului la greva și a drepturilor sindicale. Societatea va putea totuși face angajări pe pozițiile neocupate din organigrama în vigoare.

ART. 5.24

Personalul cu funcții de conducere de la toate nivelele ADREM INVEST are obligația de a coopera cu organizațiile sindicale reprezentative în limitele atribuțiilor conferite de lege, pentru a promova obiectivele economice și sociale, a preveni și aplană conflictele de muncă.

ART. 5.25

(1) Pentru soluționarea problemelor ce pot apărea în aplicarea contractului colectiv de muncă în vigoare, precum și pentru crearea cadrului organizatoric care să permită rămânerea în contact în scopul pregătirii negocierilor la contractul colectiv de muncă, părțile convin să se întrunească, ori de câte ori este nevoie, în cadrul comisiei mixte paritare patronat - sindicate la nivel de Societate.

(2) Comisia mixtă paritară patronat - sindicate la nivelul ADREM INVEST își desfășoară activitatea în baza regulamentului prezentat în anexa 6.

ART. 5.26

(1) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente.

(2) Părțile convin ca litigiile prevăzute la alineatul precedent să fie supuse în prealabil, în mod obligatoriu, încercării de soluționare pe cale amiabilă în comisia mixtă constituită conform art. 5.25 din prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Încercarea de soluționare pe cale amiabilă se va face în cel mai scurt timp posibil, astfel încât să nu afecteze termenul legal de sesizare a instanței competente.

(4) Sesizarea instanței de judecată se va face numai dacă litigiul nu a fost soluționat pe cale amiabilă în comisia mixtă administrație-sindicate, până la un termen stabilit de comun acord sau până la împlinirea termenelor legale.

ART. 5.27

Pentru preîntâmpinarea apariției conflictelor colective de muncă, partile hotărăsc să ducă tratative în toate problemele care ar putea genera conflicte și să caute soluționarea acestora.

ART. 5.28

Procesul verbal de conciliere, precum și hotărârea prin care s-a soluționat un conflict colectiv de muncă se anexează contractului colectiv de muncă.

ART. 5.29

Contractul colectiv de muncă încetează prin convenția părților, la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă nu intervine prelungirea acestuia.

ART. 5.30

Drepturile salariaților nu pot face obiectul vreunei tranzacții, renunțări sau limitări, ele fiind apărute împotriva oricăror încălcări sau abuzuri.

ART. 5.31

Dispozițiile prezentului contract colectiv de muncă se completează cu prevederile legislației în vigoare.

ART. 5.32

În ADREM INVEST este interzisă desfășurarea oricăror activități politice de către salariații proprii sau alte persoane.

ART. 5.33

(1) Pe durata aplicării contractului colectiv de muncă nu vor fi emise unilateral hotărâri, instrucțiuni sau reglementări interne care să contravină sau să limiteze prevederile sale.

(2) Prevederile din hotărârile, instrucțiunile și reglementările interne de aplicare a clauzelor contractului colectiv de muncă, existente la data intrării în vigoare a contractului și care contravin acestuia, își încetează aplicabilitatea urmând a fi reactualizate în termen de 30 de zile de la data înregistrării prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 5.34

Ca urmare a unor pagube rezultate în urma unor calamități (incendii, inundații, cutremur de pământ, alunecări de teren), confirmate prin anchetă socială, la solicitarea sindicatelor, cu avizul comisiei mixte administrație-sindicate, conducerea ADREM INVEST va aproba cuantumul ajutoarelor ce se vor acorda salariaților sinistrați. Documentele necesare sunt cele stabilite în anexa 10 .

ART. 5.35

Pentru activități în interesul salariaților Societății, administrația poate da în folosință gratuită organizațiilor sindicale spații existente și dotări necesare desfășurării acestora.

ART. 5.36

(1) ADREM INVEST invita reprezentanții organizațiilor sindicale să participe la sedintele lor atunci când se discută aspecte de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv. Participarea se face cu statut de invitat, cu drept de opinie, dar fără drept de vot.

(2) La sedintele conducerilor de la toate nivelele se vor discuta și probleme propuse de organizațiile sindicale.

(3) Cu minimum 48 de ore înainte de sedintele Societății vor fi puse la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative desemnați să participe la acestea, materialele ce urmează a fi discutate.

(4) Reprezentanții desemnați de conducerea ADREM INVEST vor avea întâlniri cu reprezentanții desemnați de organizațiile sindicale reprezentative, la solicitarea uneia dintre părți, pentru analiza modului de aplicare a contractului colectiv de muncă, în scopul prevenirii conflictelor sau litigiilor de muncă.

ART. 5.37

Recunoscând dreptul salariaților de a fi reprezentați și de a le fi apărate interesele de către organizațiile sindicale reprezentative, conducerea societății își recunoaște obligația de a nu obstructiona activitatea acestor organizații în nici un fel și a o facilita, prin punerea la dispoziția organizațiilor sindicale reprezentative, în limita posibilităților, a unor mijloace necesare desfășurării activităților specifice.

ART. 5.38

(1) Salariații membri de sindicat, aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale (consilii de conducere sau organe similare ale acestora conform statutelor proprii), au dreptul de a presta activități sindicale un nr. de 5 zile/lună/persoană.

(2) În funcție de necesități, se pot depăși cele 5 zile/lună/persoană cu încadrarea în 60 zile/an/persoană.

(3) Timpul necesar pentru desfășurarea activităților nominalizate la art.5.35, nu este inclus în zilele prevăzute la alin. (1) și (2).

(4) Pentru zilele prevăzute la alin. (1) și (2) se va plăti salariul brut de bază și, acolo unde este cazul, sporurile de care beneficiază întreg personalul la nivelul respectiv.

(5) De drepturile prevăzute la alineatele precedente beneficiază și salariații aleși în organele de conducere ale federațiilor sindicale sau confederațiilor sindicale din care fac parte (anexa 11).

ART. 5.39

ADREM INVEST va suporta toate cheltuielile (transport, diurnă, cazare, drepturi salariale) ocazionate de:

- elaborarea, negocierea și urmărirea împreună a aplicării CCM;
- convocarea Federației Sindicale;
- activitatea comisiei mixte constituită conform art.5.25 din CCM;

- activitatea comitetelor de sănătate și securitate în muncă;
- desfășurarea de către organizațiile sindicale a unor activități în interesul salariaților (procurarea și repartizarea biletelor de odihnă și tratament, organizarea festivităților prilejuite de 8 Martie și pomul de Crăciun, funcționarea comisiilor de personal și a comisiilor sociale, activități social-culturale și sportive etc.).

ART. 5.40

(1) Salariații aleși în funcții sindicale de conducere, detașați la federații sau confederații, își păstrează pe durata mandatului locul de muncă avut anterior, urmând ca la încetarea acestuia să revină la vechiul loc de muncă. În această perioadă posturile salariaților respectivi sunt temporar vacante.

(2) La revenirea la vechiul loc de muncă și în funcția detinută, aceștia vor beneficia de salarii, precum și de celelalte drepturi, corespunzător funcției pe care ar fi detinut-o în condiții de continuitate la același loc de muncă, iar în cazul desființării acestuia, în funcții similare.

(3) Activitatea desfășurată în condițiile alin.(1) și (2) se consideră vechime în munca și vechime neîntreruptă în societate.

ART. 5.41

(1) Este interzisă desfacerea contractului individual de muncă al salariatului, din inițiativa societății, pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(2) Salariaților care îndeplinesc o funcție de conducere salarizată, în cadrul organizațiilor sindicale legal constituite, nu li se poate desface contractul individual de muncă din inițiativa societății, în timpul exercitării mandatului sau după încetarea acestuia pe o perioadă de 2 ani, decât :

- în baza unei hotărâri judecătorești definitive, pentru fapte prevăzute de legea penală;
- în situația încetării activității societății ;
- în situația reorganizării judiciare și a falimentului ;
- pentru abateri disciplinare grave sau abateri disciplinare repetate, dovedite., cu avizul organizației sindicale din care face parte, aviz din care să rezulte că s-au respectat drepturile din prezentul CCM.

ART. 5.42

În cadrul ADREM INVEST. la toate nivelele, nu pot fi afișate sau difuzate materiale cu privire la organizațiile sindicale fără semnătura liderului sindical și a stampilei organizațiilor sindicale respective.

ART. 5.43

(1) Pentru realizarea de către organizațiile sindicale reprezentative (sindicate, uniune) a unor servicii comune și acțiuni, în interesul S.C. ADREM INVEST și al salariaților, Societatea va analiza posibilitatea de a contribui cu o cotă parte la fondurile organizației sindicale.

(2) Sumele cu care Societatea va contribui la fondurile organizațiilor sindicale se vor stabili prin protocoale încheiate între S.C. ADREM INVEST și federațiile sindicale respective.

ART.5.44

SC ADREM INVEST. se angajează ca la negocierea cu partenerii externi să prevadă clauze de respectare a drepturilor prevăzute în CCM al societății, legislația muncii în vigoare, precum și în convențiile Organizației Internaționale a Muncii ratificate de România.

ART. 5.45

Salariatii, federațiile sindicale, precum și ADREM INVEST. pot participa la înființarea unor instituții sub formă de asociații profesionale, fonduri mutuale, de asigurări sociale, în conformitate cu legislația în vigoare.

ART. 5.46

(1) Sumele destinate cheltuielilor pentru acțiuni sociale, culturale și sportive, constituite la nivelul societății, conform legii, se vor utiliza la nivelul ADREM INVEST de comun acord între societate și organizațiile sindicale, prin comisia mixtă.

(2) Virarea și utilizarea sumelor prevăzute la alineatul (1) se va face de către societate pe baza unor programe concrete convenite cu organizațiile sindicale reprezentative, pe an calendaristic.

ART. 5.47

(1) Pentru acordarea de cadouri copiilor salariaților în vârstă de până la 16 ani împliniți în cursul anului respectiv, cu ocazia pomului de Crăciun, procurarea biletelor de odihnă și tratament, precum și pentru ajutoarele prevăzute în contractul colectiv de muncă care se suportă din cheltuielile pentru acțiuni social - culturale, sumele se vor stabili pe bază de programe concrete conform alin.(2).

(2) Pentru organizarea și desfășurarea festivităților prilejuite de sărbătorirea zilei de 8 Martie și a Crăciunului, sumele necesare vor fi stabilite prin protocoale încheiate între părțile semnatare ale CCM .

(3) Cu ocazia sărbătoririi zilei de 8 Martie, salariații ADREM INVEST. vor avea zi liberă plătită. În cazul în care procesul de producție nu permite acordarea de timp liber la data evenimentului, acesta se va acorda într-o altă zi lucrătoare din luna respectivă

ART. 5.48

Anexele 1-13 la prezentul contract colectiv de muncă fac parte integrantă din acesta.

COMISIILE DE NEGOCIERE

SEMNĂTURA MEMBRILOR COMISIEI DE NEGOCIERE:

- A. Comisia de negociere din partea Federatiei Sindicale Univeres, în calitate de reprezentanți ai salariaților

SEMNĂTURA MEMBRILOR COMISIEI DE NEGOCIERE: