

14 / 31.01.2019
CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

PE PERIOADA 2019-2021

la nivelul S.C. Compania Municipală Cimitire București S.A.

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, al prevederilor Codului Muncii, al Legii dialogului social Republicată nr. 62/2011 între următoarele părți contractante:

1. S.C. Compania Municipală Cimitire București S.A., cu sediul în București, str. Aristide Demetriade, nr. 2, et.3, sector 1, Birou nr. 8, înmatriculată la Registrul Comerțului sub nr. J40/1439/02.02.2018, C.U.I. 38790403, reprezentată prin **GEORGIANA- VASILICA TRIFU** în calitate de Președinte al Consiliului de Administrație și,
2. **REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR** S.C. Compania Municipală Cimitire București S.A. aleși și împuterniciți să negocieze și să semneze Contractul Colectiv de Muncă pe perioada 2019 – 2021 prin Procesul verbal de alegere a reprezentanților salariaților pentru perioada 2019 – 2021 încheiat la data de 18.12.2018,

XXXXXXXXXXXX

În cuprinsul prezentului contract vor fi folosite următoarele sigle și prescurtări:

S.C. CMCB S.A	= S.C. Compania Municipală Cimitire București S.A
C.C.M.	= Contract Colectiv de Muncă
C.I.M.	= Contract Individual de Muncă
SDV	= Scule Dispozitive și Verificatoare
AMC	= Aparate de Măsură și Control

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1 Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea C.C.M., unic la nivel de unitate și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestora.

Art. 2 Prezentul C.C.M. se încheie pe o durată de doi ani și asigură condiții normale și cadrul pentru încheierea C.I.M..

Art. 3 Prezentul C.C.M. cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților cu privire la stabilirea condițiilor generale de muncă.

Art. 4 Locurile de muncă cu condiții neprecizate în prezentul C.C.M., determinate conform legii, drepturile și obligațiile se vor stabili prin C.I.M. conform Codului Muncii și altor acte normative în vigoare.

Art. 5 (1) Orice modificare a prezentului C.C.M. va face obiectul unor negocieri.

(2) Cererea de modificare se prezintă în scris, de partea solicitantă, celeilalte părți.

(3) Negocierile cu privire la modificarea acestuia nu vor putea începe mai devreme de 48 de ore și nici mai târziu de 10 zile lucrătoare de la data prezentării cererii.

(4) În perioada de la depunerea cererii de modificare și încă 10 zile de la începerea negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte de muncă, pentru motive neimputabile salariaților, iar salariații se obligă să nu declanșeze conflicte de muncă legate de modificarea propusă C.C.M..

Art. 6 (1) Suspendarea sau încetarea C.C.M. are loc potrivit prevederilor legale.

(2) Cu cel puțin 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii valabilității C.C.M. sau negocierii clauzelor sale.

Art. 7 Angajatorul va asigura spațiul pentru afișarea prezentului C.C.M. la locurile de muncă stabilite împreună cu Reprezentanții salariaților astfel încât toți salariații să poată lua cunoștință de conținutul său.

Art. 8 Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

Art. 9 (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul C.C.M. nu pot să reprezinte cauza pierderii altor drepturi recunoscute anterior.

Art. 10 În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte din contract în urma negocierilor dintre părți.

CAPITOLUL II

CONDIȚII DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII, SITUAȚII DE URGENTĂ

Art. 11 (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituirea unui sistem organizat de protecția muncii și situații de urgență având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă, conform legislației în vigoare.

(2) Pentru realizarea obiectivului prevăzut la alin.1, părțile își vor da concursul pentru a contribui la îmbunătățirea condițiilor de muncă.

Art. 12 Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, elaborarea de norme de muncă fundamentate științific și tehnic, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați, sunt atribute de competența exclusivă a angajatorului.

Art. 13 (1) Angajatorul va asigura organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de muncă. Pe această bază se stabilesc sarcini de serviciu și răspunderi sub formă de norme de muncă, care pot fi norme de timp, norme de producție, norme de personal, însoțite de descrierea sferei de atribuții și a zonei de deservire, menite să asigure utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru.

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

(3) Normele de muncă aprobate de conducerea societății, cu avizul reprezentanților salariaților, se fac cunoscute salariaților cu cel puțin 5 (cinci) zile înainte de aplicare.

Art. 14 (1) Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de salariați, potrivit specificului activității fiecăreia, și se bazează pe tehnicile normării muncii; acestea se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază negociat.

Art. 15 Angajatorul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art. 16 (1) Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce-i revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(2) În situația în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, acesta este obligat să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt, iar salariatul a stat la dispoziția societății, și execută alte sarcini conform fișei postului.

(3) În cazurile excepționale, când – din motive tehnice sau alte motive – activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de bază individual avut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția societății.

(4) În cazurile prevăzute de alin. 3, salariații beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situații.

Art. 17 (1) Locurile de muncă se clasifică în:

- locuri de muncă cu condiții normale de muncă;
- locuri de muncă cu condiții deosebite.

Art. 18 (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare 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;

c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante.

(2) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de angajator, să nu le deterioreze, să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

Art. 19 (1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de protecție a muncii.

(2) Părțile sunt de acord să se instituie la nivel de unitate „Comitetul de securitate și sănătate în muncă” care își va desfășura activitatea conform legii

(3) La angajarea unui salariat, la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, când în procesul muncii au intervenit schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecția muncii, se face instruirea individuală corespunzătoare și testarea respectivă.

Art. 20 În cazul unui accident de muncă, salariatul care a suferit accidentul, șeful său direct sau colegii de față au obligația să comunice în scris conducătorului unității data și împrejurările producerii accidentului în vederea efectuării anchetei.

Art. 21 (1) Angajatorul se obligă ca la angajare și pe toată perioada în care angajatul își desfășoară activitatea, să-i asigure echipamentul de protecție în funcție de condițiile de muncă. Salariatul nu poate fi obligat să lucreze dacă nu i se asigură echipamentul de protecție corespunzător și alte drepturi specifice locului de muncă.

- (2) Contravaloarea echipamentului de protecție se suportă integral de angajator.
(3) Contravaloarea echipamentului de lucru se suportă de angajator în proporție de 100%.
(4) Angajatorul poate impune, ca la anumite evenimente sau pentru anumite locuri de muncă sau funcții, salariații să poarte o ținută anume determinată, care nu intră sub incidența echipamentului/vestimentației de lucru.

Art. 22 Părțile vor asigura un regim de protecție specială a femeilor și tinerilor de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice prevăzute de legislația în vigoare.

Art. 23 În cazul recomandărilor medicale, angajatorul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, în funcție de posibilitățile societății, care vor fi stabilite împreună cu reprezentanții salariaților.

CAPITOLUL III

SALARIZARE ȘI ALTE DREPTURI

Art. 24 (1) Pentru munca depusă în condițiile prevăzute de C.I.M., fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani negociat și stabilit în C.I.M., fiind confidențial.

(2) Salariul cuprinde salariul de bază, adaosurile și sporurile la acesta.

(3) Acordarea drepturilor salariale se va face preponderent pe card.

Art. 25 (1) Salariul debutanților în perioada de probă poate fi diminuat cu până la 20% față de cel minim al funcției respective.

(2) Negocierea salariilor în cadrul formei stabilite se va face cu urmărirea realizării principalelor obiective ale societății, în condiții de rentabilitate și eficiență.

Art. 26 Forma de salarizare ce se poate aplica în cadrul CMCB este în regie, conform legii.

Art. 27 Angajatorul se obligă să respecte aplicarea actelor normative prin care se stabilește salariul minim pe economia națională.

Art. 28 Sporurile ce se acordă în condițiile prezentului C.C.M. (prevăzute și în Regulamentul de Salarizare al Companiei) sunt:

a) orele lucrate suplimentar peste programul normal de lucru și în zilele libere sau sărbători legale, se vor compensa cu timp liber corespunzător sau se vor plăti conform dispozițiilor legale (pentru orele lucrate în cursul săptămânii peste programul normal de lucru, precum și sâmbăta și duminica, se va adăuga la salariul de bază un spor de 75%; pentru orele lucrate în zilele de sărbători legale se va adăuga la salariul de bază un spor de 100%);

b) spor pentru zilele lucrate în week-end (sâmbătă sau duminică) este de 7 lei brut pe zi,

c) pentru vechime în muncă:

- între 3-5 ani.....5%
- între 5-10 ani.....10%
- între 10-15 ani.....15%
- între 15-20 ani.....20%
- peste 20 ani.....25%

Vechimea totală în muncă pentru acordarea sporului se consideră de la prima angajare în activitate.

d) pentru lucrul în timpul nopții, conform dispozițiilor legale;

e) pentru persoanele care sunt numite prin decizie, de către directorul general, să coordoneze activitatea în cimitire se va acorda o indemnizație de conducere egală cu cea a șefilor de birou, așa cum este prevăzut în Regulamentul de Salarizare al Companiei.

Art. 29 Adaosurile la salariul de bază sunt:

a) premii individuale acordate anual în limita a 2% din fondul de salarii. Premiile individuale de stabilesc de Directorul General și se acordă cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

Art. 30 Adaosurile prevăzute la **art. 29** vor fi acordate în funcție de posibilitățile financiare ale companiei.

Art. 31 Plata salariilor, se face până pe data de 15 a lunii următoare pentru care se acordă salariul.

CAPITOLUL IV
TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 32 Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, realizată prin săptămâna de lucru de 5 zile.

Art. 33 (1) Orele prestate peste programul normal de lucru și în zilele nelucrătoare, la solicitarea angajatorului sunt ore suplimentare.

(2) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, conform legii.

(3) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor, cu excepția cazurilor de forță majoră ce pot apărea în cadrul sau în legătură cu derularea activității societății.

Art. 34 Începerea și sfârșitul programului se stabilesc prin Regulamentul Intern.

Art. 35 (1) Orele prestate peste programul normal de lucru precum și cele prestate în zilele nelucrătoare, sunt ore suplimentare și se recuperează sau se plătesc conform legii. **(2)** Sunt zile nelucrătoare, zilele de repaus săptămânal, sărbătorile legale și cele religioase, după cum urmează:

- sâmbetele și duminicile;
- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;

(2) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare în funcție de necesitățile serviciului și în conformitate cu legislația în vigoare.

Art. 36 Lucrul prestat în timpul nopții, între orele 22,00 – 6,00, se plătește cu un spor de 25%, dacă timpul astfel lucrat este de minimum 3 ore pe zi, conform legii.

Art. 37 (1) În fiecare săptămână, salariatul are dreptul la două zile consecutive de repaus săptămânal. **(2)** Repaosul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.

Art. 38 (1) Repaosul pentru servirea mesei va fi de 15 minute zilnic. Repaosul se include în programul normal de 8 ore zilnic.

Art. 39 (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, în funcție de vechimea în muncă astfel:

- până la 10 ani.....22 de zile lucrătoare;
- Peste 10 ani.....25 de zile lucrătoare.

(2) Concediul de odihnă anual se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

Art. 40 Salariații de până la 18 ani au dreptul la un concediu de odihnă plătit de minim 24 de zile lucrătoare pe an.

Art. 41 (1) Pe durata concediului de odihnă, salariații vor primi o indemnizație conform legii.

(3) Indemnizația de concediu se plătește cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediu.

(4) Dreptul la concediul de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Concediul de odihnă se poate lua după o lună de activitate.

(5) Compensarea în bani a concediului de odihnă este permisă în cazurile prevăzute de lege.

(6) Concediul de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea salariatului în două părți, dar una din fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare.

Art. 42 În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

Art. 43 (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente familiale după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului.....5 zile lucrătoare;
- b) căsătoria unui copil.....3 zile lucrătoare;
- c) nașterea unui copil.....5 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor.....5 zile lucrătoare;
- e) decesul bunicii, fraților, cumnaților.....3 zile lucrătoare;
- f) donatori de sânge – conform legii,

g) schimbarea locului de muncă, cu mutarea domiciliului în cadrul aceleiași societăți, în altă localitate 5 zile.

(2) Pentru situații de deces la peste 200 km se acordă 5 zile lucrătoare.

CAPITOLUL V

MĂSURI DE PROTECTIE ȘI FACILITĂȚI ACORDATE SALARIAȚILOR

Art. 44 Pentru realizarea obiectivelor S.C. CMCB S.A. va utiliza forța de muncă și dotarea tehnică existentă în unitate și numai după epuizarea posibilităților interne va recurge la terțe persoane fizice sau juridice.

Art. 45 (1) La luarea măsurii desfacerii contractului de muncă pentru reducere de posturi, vor fi avute în vedere următoarele criterii în ordinea de mai jos:

- a) se vor desface contractele salariaților cu o activitate productivă redusă, cu un procentaj mai mic obținut la evaluarea profesională anuală și cei care încalcă normele disciplină
- b) se vor desface contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și a celor care cumulează pensia cu salariul.
- c) se vor desface contractele de muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare care nu au cerut pensionarea, în condițiile legii;
- d) se vor desface contractele de muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare care au cerut pensionarea, în condițiile legii.

(2) La luarea măsurii de desfacere a CIM pentru motive care nu țin de persoana salariatului vor fi avute în vedere următorul criteriu: dacă măsura ar afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului 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

(3) În cazul în care măsura desfacerii contractului de muncă ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare profesională și a încheiat cu S.C. CMCB S.A. un act adițional la C.I.M., prin care se obligă să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu îi este imputabilă.

(4) În cazul în care angajatorul a luat măsura desfacerii contractului de muncă prin reducerea numărului de salariați, urmează ca acestora să li se plătească drepturile salariale prevăzute de lege.

Art. 46 (1) Salariații au dreptul la ajutoare sociale în cuantumurile stabilite prin acte normative și se acordă după cum urmează:

- a) în cazul decesului salariatului, se acordă familiei un ajutor în cuantum de 5000 lei;

Art. 47 Salariații trimiși în afara localității, în delegație/detașare, vor beneficia de decontarea cheltuielilor de transport și diurna de deplasare conform prevederilor legale.

Art. 48 Salariata mamă are dreptul la concediu plătit pentru îngrijirea copilului de până la 2 ani, în condițiile prevăzute de actele normative în vigoare.

Art. 49 Pe perioada în care salariații se va afla în condițiile prevăzute la **Art. 48** nu i se poate desface contractul de muncă.

Art. 50 Salariații gravide, începând cu luna a V - a, nu vor fi repartizate la munca de noapte și în locurile de muncă nocive.

Art. 51 CMCB SA va suporta contravaloarea cheltuielilor de deplasare pentru transportul între localitatea în care angajații își au reședința și localitatea unde se află locul de muncă al acestora în limita a 500 lei/lunar/angajat. Prevederile se aplică personalului muncitor (muncitori calificați sau necalificați) altul decât îngrijitorii de clădiri.

CAPITOLUL VI **ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA** **CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

Art. 52 În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea unui Contract Individual de Muncă.

Art. 53 Contractul Individual de Muncă se încheie în scris, în două exemplare originale, câte un exemplar pentru fiecare parte.

Art. 54 În Contractul Individual de Muncă nu se pot prevedea clauze contrare Contractului Colectiv de Muncă la nivelul societății.

Art. 55 Contractul Individual de Muncă se încheie pe perioada determinată sau nedeterminată, conform legislației în vigoare.

Art. 56 Încadrarea în muncă se face pe baza verificării aptitudinilor și a pregătirii profesionale, prin proba practică ori prin perioadă de probă, în condițiile prevăzute de lege. Perioada de probă este cel mult:

- 90 zile calendaristice – pentru funcțiile de execuție;
- 120 zile calendaristice – pentru funcțiile de conducere;

Art. 57 Vârsta de angajare este cea prevăzută în dispozițiile codului muncii, cu excepțiile prevăzute de lege.

Art. 58 (1) Încheierea Contractului Individual de Muncă se face pe baza condițiilor stabilite în Contractul Colectiv de Muncă, cu respectarea drepturilor salariale și numai pe criteriul pregătirii și competenței profesionale, în conformitate cu dispozițiile legislației în vigoare.

Art. 59 Nu vor fi reangajate persoanele cărora li s-a desfășurat C.I.M. din motive imputabile lor.

Art. 60 (1) Salariații care beneficiază de concedii medicale sunt obligați să anunțe șeful serviciului resurse umane și de compartiment din prima zi în care nu s-a prezentat la serviciu.

(2) Dovada concediului medical o vor prezenta cel mai târziu în prima zi de lucru. Nerespectarea prezentului alineat atrage după sine desfacerea contractului individual de muncă, cu respectarea dispozițiilor Codului muncii.

(3) În cazurile recomandărilor medicale, conducerea va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, în limita locurilor de muncă disponibile.

Art. 61 Conducerea va asigura transportul în cazul deplasării personalului în interesul serviciului în afara unității pentru activități neprevăzute și urgente.

Art. 62 Salariații au obligația:

- a) să respecte programul de lucru stabilit prin Regulamentul Intern;
- b) să execute toate dispozițiile primite conform atribuțiilor de serviciu;
- c) să aibă o atitudine de respect față de beneficiarii serviciilor societății;
- d) să respecte dispozițiile conducerii;
- e) să nu pretindă sau să primească de la colegii de muncă (subalterni, superiori) sau persoane străine, avantaje materiale pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu sau pentru favorizarea rezolvării unor servicii. Pentru încălcarea acestei obligații, salariatului i se va desface contractul de muncă pentru indisciplină, cu respectarea dispozițiilor codului muncii;

- f) să păstreze confidențialitatea asupra datelor și documentelor de care au luat cunoștință pe perioada cât au lucrat la S.C. CMCB 4 S.A.;
- g) să folosească materialele din dotarea societății numai pentru activități desfășurate în interesul societății și să nu prejudicieze interesele acesteia;
- h) să folosească și să păstreze în bune condiții echipamentul de lucru și de protecție;
- i) să folosească echipamentul de lucru și de protecție numai în timpul programului;
- j) să cunoască și să respecte instrucțiunile de protecția muncii și de exploatare a utilajelor, instalațiilor, SDV-urilor, AMC-urilor din folosință și să nu utilizeze altele pentru care nu este instruit, precum și să cunoască și să respecte măsurile de securitate și sănătate în muncă și normele de situații de urgență;
- k) la încetarea Contractului Individual de Muncă, salariații sunt obligați să predea echipamentul de protecție și de lucru ce le-a fost încredințat sau contravaloarea acestora proporțional cu perioada neutilizată;
- l) să anunțe șefii ierarhici sau dispeceratul, imediat ce a luat cunoștință de producerea unui accident de muncă în cadrul S.C. CMCB S.A sau a unor accidente care lezează integritatea salariaților S.C. CMCB S.A. sau provoacă daune societății, păstrând cât este posibil intactă starea de fapt în care accidentul s-a produs;
- m) să nu lase fără supraveghere utilajele și instalațiile în funcțiune;
- n) să-și însușească și să respecte regulile, regulamentele și instrucțiunile cu privire la activitatea societății, să dea dovadă de loialitate față de societate;
- o) să înregistreze și evalueze în mod corect timpul efectiv lucrat (salariații desemnați pentru aceste operațiuni);
- p) să folosească concediile de boală sau de incapacitate temporară de muncă conform prescripțiilor medicale
- r) să poarte ecusonul în timpul programului.
- Art. 63** Încălcarea cu vinovăție de către salariații societății a obligațiilor de muncă și a atribuțiilor de serviciu, constituie abatere disciplinară și se sancționează ca atare, indiferent de funcția pe care o are persoana care a săvârșit-o. Sancțiunile ce se aplică în cazul abaterilor săvârșite sunt cele prevăzute în actele normative în vigoare sau în Regulamentul Intern.
- Art. 64** Contractul Individual de Muncă se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale cu acordul părților sau din inițiativa unei părți, în cazurile prevăzute de lege.
- Art. 65** Contractul Individual de Muncă se poate suspenda, în ceea ce privește, efectele sale, prin acordul părților sau în cazurile prevăzute expres de lege.
- Art. 66** Încetarea Contractului Individual de Muncă se poate face în condițiile prevăzute de lege prin unul din următoarele moduri:
- a) de drept;
 - b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
 - c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și condițiile limitativ prevăzute de lege.
- Art. 67 (1)** CMCB, prin Directorul General, poate desface, în conformitate cu dispozițiile legale, Contractul Individual de Muncă, fără preaviz, dar cu respectarea prevederilor codului muncii, în cazul abaterilor disciplinare grave ale salariatului, indiferent de funcția ocupată. Sunt considerate abateri disciplinare grave:
- a) utilizarea de documente false la angajare;
 - b) furtul, sustragerea sau favorizarea sustragerii de bunuri aparținând societății sau colegilor, precum și furtul față de terți;
 - c) săvârșirea de acțiuni care pun în pericol integritatea salariatului sau a celorlalți salariați;
 - d) provocarea în mod voit de prejudicii (în sensul dreptului comun) societății;
 - e) absentarea nemotivată 3 (trei) zile consecutive într-o lună sau 6 (șase) zile în 2 luni;
 - f) falsificarea de acte generatoare de drepturi;
 - g) neîndeplinirea sarcinilor de serviciu sau îndeplinirea lor defectuoasă, din culpa salariatului, după aplicarea a 3 (trei) sancțiuni disciplinare, prevăzute în Codul Muncii;

- h) părăsirea locului de muncă în mod nejustificat, fără aprobarea șefului direct, dacă prin părăsirea locului de muncă salariatul aduce prejudicii societății;
- i) furnizarea de informații despre societate către terți fără acordul conducerii;
- j) prezentarea la locul de muncă sub influența băuturilor alcoolice sau consumul de băuturi alcoolice în timpul programului;
- k) împiedicarea exercițiului dreptului de liberă organizare sau asociere sindicală, în scopurile și în limitele prevăzute de prezenta lege;
- l) condiționarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale;
- m) furnizarea de date neconforme cu realitatea la dobândirea personalității juridice a organizației sindicale, precum și în timpul ființării acesteia;
- n) înstrăinarea echipamentului de lucru și/sau de protecție, precum și nefolosirea acestora în timpul programului de lucru.

(2) În toate cazurile prevăzute de alineatul (1) precedent, se va proceda la cercetarea prealabilă prevăzută de lege, în baza procesului verbal de cercetare disciplinară conducerea urmând să hotărască sancțiunea ce urmează să fie aplicată.

Art. 68 (1) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

(2) În situația în care în perioada prevăzută la alin. (1) se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

Art. 69 Împotriva dispoziției de desfacere a Contractului Individual de Muncă, persoana se poate adresa cu contestație la instanțele judecătorești competente potrivit legii.

CAPITOLUL VII **FORMAREA PROFESIONALĂ**

Art. 70 (1) Prin termenul de „formare profesională” părțile înțeleg orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, o nouă calificare, precum și orice procedură prin care salariatul se specializează sau se perfecționează obținând un certificat sau o diplomă care atestă această situație.

Art. 71 Părțile convin asupra necesității și obligativității pregătirii și perfecționării profesionale a tuturor salariaților.

Art. 72 Pregătirea și perfecționarea profesională a salariaților se va organiza și desfășura conform legislației în vigoare.

Art. 73 (1) Cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților în interesul societății, vor fi suportate de societate.

(2) Pentru formarea profesională a salariaților în interes privat, salariații pot beneficia de scoaterea din producție cu concediu fără plată, potrivit legii. În acest caz, societatea nu suportă cheltuielile de școlarizare.

CAPITOLUL VIII

ALTE DREPTURI ȘI OBLIGAȚII ALE PĂRȚILOR

Art. 74 Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele, libertatea de opinie.

Art. 75 Pentru organizarea activităților de consultare a salariaților reprezentanții salariaților vor consulta conducerea companiei pentru găsirea modalităților și stabilirea de comun acord a datelor când pot avea loc acestea, pentru a nu perturba activitatea productivă.

Art. 76 S.C. CMCB S.A și Reprezentanții salariaților își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile lor privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Art. 77 Pentru rezolvarea conflictelor individuale dintre salariați, dintre salariați și unitate, precum și pentru cercetarea și soluționarea reclamațiilor, părțile convin ca, în primul rând, să se acționeze pentru concilierea lor în cadrul societății.

CAPITOLUL IX

DISPOZIȚII FINALE

Art. 78 De prevederile prezentului C.C.M. beneficiază toți angajații societății angajați cu contract individual de muncă, contract de mandat sau personalul detașat în cadrul S.C. CMCB S.A.

Art. 79 Prevederile prezentului C.C.M. sunt considerate minime, de la nivelul cărora începe negocierea C.I.M.. C.I.M. încheiate anterior se vor actualiza cu prevederile prezentului C.C.M.

Art. 80 În toate cazurile de reorganizare a S.C. CMCB S.A drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul C.C.M. se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

Art. 81 Prezentul C.C.M. își produce efectele începând cu data înregistrării lui de către una din părți, în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.

o o O o o

**PREȘEDINTELE CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE
GEORGIANA- VASILICA TRIFU**

**REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR:
TĂNASE GABRIELA**

Secretar

Popescu Andreea

Șef Serviciu Resurse Umane