

S.N. "Aeroportul Internațional
Timișoara – Traian Vuia" – S.A.

Sindicatul Aeroportului Timișoara



CONTRACT COLECTIV

DE MUNCĂ

LA NIVEL DE UNITATE

2021



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE 2021

**Încheiat în conformitate cu prevederile dispozițiilor titlului VII din
Legea nr.62 /2011 a dialogului social**



CAPITOLUL I **Dispoziții generale**

Art. 1. (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, conform legilor naționale și convențiilor internaționale pe care Romania le-a ratificat, precum și libertatea de opinie a fiecarui angajat.

Art. 2. (1) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și ale angajatilor cu privire la condițiile generale de muncă.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți angajatii, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, orientare sexuală, sex, sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlaturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul de muncă.

(3) C.C.M. la nivel de unitate are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate ale angajatilor și a obligațiilor corelative cu privire la:

- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și închiderea contractului individual de muncă;
- b) condițiile de muncă și de protecție a muncii;
- c) salarizarea și alte drepturi salariale, conform legislației în vigoare;
- d) timpul de muncă și de odihnă;
- e) programul de lucru;
- f) unele măsuri de protecție socială a angajaților și acordarea de facilități acestora;
- g) formarea profesională;
- h) activitatea sindicatului ca reprezentant al angajaților și măsuri de protecție a organelor de conducere ale acestuia.

Art. 3. (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă **se aplică** în cadrul S.N. “AEROPORTUL INTERNATIONAL TIMIȘOARA – TRAIAN VUIA” SA., **începând cu data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Munca Timis**. Contractul colectiv de munca la nivel de unitate negociat cu sindicatul reprezentativ nr. 301/12.03.2020 își închide valabilitatea la data intrării în vigoare a prezentului contract.

(2) Angajatorul asigură membrilor de sindicat efectuarea deducerii impozitului cu suma cotizației plătite în folosul sindicatului din care face parte, urmând ca suma totală să fie virată în contul sindicatului. Nivelul cotizației este de **0,7%** din salariul de încadrare

lunar, pentru fiecare membru de sindicat, reținută în baza unei declarații pe proprie răspundere a angajatului – membru de sindicat.”

(3) Angajatorul asigură **organizației sindicale reprezentative** un spațiu, la sediul său, pentru activități sindicale cu titlu gratuit.”

Art. 4. (1) Prezentul contract se încheie pe o perioada de **12 luni**.

Art. 5. (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri prin comisia paritară.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți, cu cel puțin 5 de zile lucrătoare înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică în scris organului la care se păstrează și devin aplicabile potrivit convenției părților.

Art. 6. Angajatorul va pune la dispoziția **reprezentanților organizației sindicale reprezentative**, pentru negocierea contractului, informațiile necesare unei analize comparate a situației locurilor de muncă, a clasificării profesiilor, a nivelului de salarizare, a bugetului defalcat (aprobat de către Ministerul de resort), a duratei timpului de lucru și a organizării programului de lucru.

Art. 7. (1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prezentului contract, părțile convin să instituie o comisie paritară, la nivel de unitate, care are aceeași componentă cu comisia constituită pentru negocierea CCM.

(2) Competența, compoziția, organizarea și funcționarea comisiei paritare sunt stabilite prin regulamentul din Anexa nr. 1 la prezentul contract.

(3) Membrii comisiei paritare la nivel de unitate vor primi o remunerare în echivalentul unui câștig mediu lunar pe salariat (lei/persoana) determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială prevăzut în BVC-ul pe 2021 aprobat prin HG avut în vedere la fundamentarea fondului de salarii din BVC-ul pe 2021, pentru întocmirea și negocierea prezentului contract colectiv de muncă. Aceasta indemnizație se va plăti după înregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Muncă Timiș.

(4) Suspendarea și închiderea contractului au loc potrivit legii.

Art. 8. (1) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovitură de nulitate.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract intervin reglementări mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract, prin act adițional.

(3) Constituie nerespectarea obligației contractuale a C.C.M.:

a) suspendarea negocierilor CCM, fără încheierea unui protocol prin care părțile convin în acest sens;

- b) îngreunarea aplicării acestuia de către una din părți;
- c) nerespectarea oricărei clauze din prezentul C.C.M.

(4) Nerespectarea obligației contractuale este supusă dezbatelii comisiei paritare de către partea care se consideră vătămată, comisia urmând să decidă, în cel mult 5 zile de la sesizare, asupra măsurilor ce se impun a fi luate.

(5) Nerespectarea soluțiilor comisiei paritare, sau a termenului prevăzut la alineatul precedent, dă dreptul părților semnatare a C.C.M. care se consideră lezate, să acționeze în instanță partea semnatară vinovată.

(6) Refuzul sau suspendarea unilaterală, precum și îngreunarea negocierilor CCM, dă dreptul părților de a acționa potrivit prevederilor legale în vigoare, referitoare la relațiile și conflictele colective de muncă.



CAPITOLUL II

Timpul de muncă

Art. 9. (1) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână.

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

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

(4) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură, tură continuă; art.115 alin (1) și (2) din Codul Muncii.

(5) Pentru angajatii care-și desfașoară activitatea la program de tură (12/24 ;12/48), conform cu planificarea programului lunar semnat și aprobat de către angajator, orele efectuate peste norma lunară legală vor fi platite cu un spor de 100% din salariul de bază (cf. Codului Muncii - Art.123 alin.2, Art 142 alin.2). La aplicarea acestui art. se va ține cont și de procedura specifică internă privind orele suplimentare.

Art. 10. (1) Orele de începere și terminare a programului vor fi stabilite prin regulamentul intern, cu consultarea sindicatului.

(2) În toate cazurile în care se dovedește posibil, angajatorul și sindicatul vor purta negocieri pentru a fixa orare flexibile de lucru și modalități de aplicare a acestora, fără afectarea drepturilor prevăzute în contractul colectiv de muncă.

(3) Angajatul poate solicita, în mod justificat, decalarea programului, cererea acestuia fiind analizată și aprobată în funcție de posibilități.

(4) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore. (Art.115, alin. 2 Codul Muncii).

(5) În durata normală a timpului de lucru nu intră timpii consumați cu echiparea-dezechiparea la începutul și sfârșitul programului.

(6) Repausul de masă se acordă doar în cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore. Repausul pentru servirea mesei este inclus în programul de munca, și nu poate fi mai mare de 30 minute.

Art. 11. (1) Orele prestate, la solicitarea scrisă a angajatorului cu acordul angajatului, peste programul normal de lucru stabilit în unitate, sunt considerate ore suplimentare.

(2) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori altor cazuri de forță majoră, angajatii au obligația de a presta munca cerută de angajator.

Art.12. (1) Munca prestată în intervalul dintre orele 22.00 și 06.00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, este lucru în timpul nopții.

(2) Pentru munca prestată în condițiile alineatului precedent se va acorda un spor la salariu de 25%, pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru și dacă compensarea muncii de noapte cu reducerea programului de lucru cu o oră față de durata normală a zilei de muncă nu este posibila (art.126, lit.(a) Codul Muncii)

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

Art. 13. Angajatul care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vîrstă de până la doi ani, iar în cazul copilului cu handicap până la împlinirea varstei de 3 ani, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu două ore pe zi, fără să-i fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă, până la împlinirea vîrstei de 2 ani, respectiv 3 ani.



Pagina 7 din 52



CAPITOLUL III

Condițiile de securitate și sănătate în muncă

Art. 14. (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) În vederea realizării obiectivului prevăzut la aliniatul precedent, părțile contractante vor asigura aplicarea măsurilor prevăzute de Legea nr. 319/ 14.07.2006 a securității și sănătății în muncă cât și a Normelor metodologice de aplicare a acesteia, publicate prin H. G. 1425/11.10.2006.

(3) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile vor ține seama de următoarele:

a) măsurile preconizate să vizeze, mai întâi, ameliorarea reală a condițiilor de muncă și numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat să se procedeze la compensări bănești sau de altă natură;

b) măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă vor fi stabilite împreună cu reprezentanții sindicali, încheindu-se anexe speciale la contractele colective de muncă.

Art. 15. (1) Organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor angajatilor pe locuri de muncă, cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către angajati sunt de competența angajatorului . Sindicatul poate sesiza angajatorul cu privire la neconcordante și nereguli în activitate.

(2) a) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de angajati: muncitori, tehnicieni, ingineri, economiști, cadre de altă specialitate și lucrători din activitatea administrativă. Normele de muncă se exprimă, în funcție de caracteristicile procesului de producție sau alte activități ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de personal, sfere de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei munci;

b) Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator după consultarea sindicatului.

(3) Normele de muncă aprobată în condițiile alineatului precedent constituie anexă la contractul de muncă și se fac cunoscute angajatilor cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de aplicare.

Art. 16. (1) Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de angajati, potrivit specificului activității fiecăreia, și se bazează pe tehniciile normării muncii; aceasta se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul dotării tehnice a muncii.

(2) În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de angajator, cât și de sindicat. În caz de divergență în ceea ce privește calitatea normelor de muncă se va recurge la o expertiză stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți.

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

(4) Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salarialui de bază negociat.

(5) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de partea în culpă.

(6) Fișa postului, precum și, după caz, sarcinile de serviciu, vor fi anexate la contractul individual de muncă, acestea fiind stabilite în limitele felului și locului muncii pentru care fiecare angajat s-a obligat la încheierea contractului său.

Art. 17. (1) Angajatorul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar angajatii trebuie să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

(2) Refuzul de muncă al unui angajat, justificat de neasigurarea de către angajator, conform Legii nr. 319/14.07. 2006 a Securității și sănătății în muncă cât și a Normelor metodologice de aplicare a acesteia, publicate prin H.G.1425/11.10.2006, a cerințelor minime legale pentru desfășurarea activității în condiții de siguranță, fără pericolul producerii de accidente generatoare de pierderi materiale sau umane ori care ar periclită securitatea sau sănătatea angajaților, nu dă dreptul angajatorului să aplique celui în cauză sancțiuni disciplinare sau materiale, refuzul nefiind considerat ca o încălcare a obligațiilor de serviciu.

Art. 18. (1) Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de angajati.

(2) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a angajatilor cu privire la normele de protecție a muncii. Prin CCM la nivel de unitate se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile și răspunderile, precum și controalele proprii, în conformitate cu reglementările elaborate de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse și cu normele proprii. Timpul afectat acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este plătit corespunzător.



[Handwritten signatures of the parties involved are visible over the stamp area]

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

(4) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecție a muncii, angajatii vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alineatul precedent.

Art. 19. (1) Contravaloarea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator.

(2) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către angajator.

(3) Curățirea, neutralizarea și întreținerea periodică a echipamentului individual de protecție și de lucru va fi efectuată sau suportată finanțar de către cel care angajează.

(4) a) Categoriile de materiale igienico-sanitare, modelul, cantitatea și calitatea echipamentului de protecție și de lucru, felul alimentației de protecție, periodicitatea acordării acestora și locurile de munca pentru care se impune acordarea vor fi stabilite prin normativ stabilit de CCSM.

b) normativul va fi întocmit de către Comitetul de securitate și sănătate în muncă și înaintat părților semnatare spre aprobare, în termen de maxim 60 zile de la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, conform cu cele stipulate prin HG 1048/2006, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă, Ordinul nr. 225/21.07.1995 al M.M.F.E.S. privind aprobarea normativului cadru de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție combinat cu Art.13, lit. b), r) și s), Art. 14 și Art. 15 din Legea nr. 319/2006 a Securității și sănătății în muncă.

c) În cazul în care angajatorul nu va asigura echipamentul de protecție, de lucru și materialele igienico-sanitare cuvenite angajatilor, la termenul, cantitatea și calitatea stabilite prin normativ, persoana în cauză are dreptul să refuze efectuarea sarcinilor de serviciu fără ca pentru acest lucru să poată fi sancționat.

Art. 20. (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;
- b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă;
- c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete, în sensul prevederilor alin.1, se stabilesc de către CCSM.



(3) Angajatii sunt obligati să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de angajator, să nu le deterioreze și să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

(4) Un angajat care, în caz de pericol iminent și care nu poate fi evitat, se îndepărtează de locul său de muncă sau de zonă periculoasă, nu va fi considerat că a părăsit locul de muncă, neputând suferi nici un prejudiciu, fiind protejat în acest sens împotriva tuturor consecințelor vătămătoare privind drepturile ce decurg din calitatea de angajat al societății – cu excepția angajatilor care au obligația prin fișa postului și atribuții de a interveni.

(5) Măsurile privind securitatea, igiena și sănătatea în muncă nu trebuie, în nici un caz, să antreneze obligații (sarcini) financiare pentru angajați (Directiva Consiliului Comunității Economice Europene nr. 89/391/CEE/12 iunie 1989, privind promovarea ameliorării securității și sănătății lucrătorilor în muncă)

(6) Conform art. 70 din H. G. 1425/11.10.2006 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, angajatorul trebuie să supună analizei CSSM documentația referitoare la caracteristicile echipamentelor de muncă, ale echipamentelor de protecție colectivă și individuală, în vederea selecționării echipamentelor optime.

Art. 21. (1) Angajatorul va solicita Inspectoratului Teritorial de Muncă stabilirea parametrilor de microclimat la fiecare loc de muncă iar rezultatele finale vor fi cuprinse într-o anexă specială a Contractului colectiv de muncă la nivelul unității.

(2) Urmărirea îndeplinirii acestor prevederi se face anual de către instituțiile specializate, conform legii, costurile fiind suportate de către angajator.

(3) Prezentul articol se completează, cu prevederile Ordonanței de Urgență 99/2000, și ale H.G. 580/2000.

(4) În perioadele de temperaturi ridicate salariații care își desfășoară activitatea pe platforme betonate, pavate sau asfaltate vor beneficia de 2 - 4 litri/persoană/schimb de apă minerală adecvată începând de la temperatura de +32°C comunicată de Institutul Național de Meteorologie și Hidrologie, iar în perioadele de temperaturi scăzute vor beneficia de ceai fierbinte în cantitate de 0,5 - 1 litru/persoană/schimb începând de la temperatura de -15°C comunicată de Institutul Național de Meteorologie și Hidrologie.

Art. 22. (1) Angajatorul va organiza la angajare și, ulterior conform prevederilor legale, examinarea medicală a angajatilor, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuită.

(2) În cazul în care dispoziții legale speciale prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite sau speciale de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.



(3) Angajații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor alin.1. Refuzul angajatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

(4) Examinarea medicală a angajaților la angajare și ulterior, conform prevederilor legale, se face de către unitățile sanitare de specialitate, acreditate de Ministerul Sănătății.

(5) În temeiul HG nr. 1028/09. 08. 2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare, angajații vizați de această hotărâre vor beneficia, cel puțin de următoarele facilități:

(a) după fiecare 50 minute de activitate neîntreruptă în utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare se vor acorda 10 minute de pauză, necesare reducerii suprasolicitării; (art. 8 din HG 1028/2006)

(b) dacă rezultatele examenului oftalmologic arată că este necesar și dacă nu se pot utiliza dispozitive normale de corecție, lucrătorilor trebuie să li se furnizeze dispozitive de corecție speciale, care să corespundă activității respective. Aceste dispozitive de corecție speciale nu trebuie să implice în nici un caz costuri financiare pentru lucrători (art. 14 din HG 1028/2006).

(c) dacă rezultatul examenului oftalmologic arată că este necesară folosirea de ochelari de vedere, care să corespundă activității respective, angajatorul va suporta contravaloarea ochelarilor recomandați de medicul autorizat, în valoare maximă de 500 lei. Decontarea acestor ochelari de vedere se va face conform Anexei 8 din prezentul contract.

Art. 23. La cererea uneia dintre părți, medicii de medicina muncii și inspectorii de protecție a muncii vor fi consultați la modificarea duratei timpului de lucru și la acordarea de concedii suplimentare.

Art. 24. (1) Părțile vor asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor în vîrstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului contract.

(2) Angajata gravidă, salariata care a reluat activitatea după concediul postnatal de 42 de zile obligatoriu, precum și cea care alăptează, nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte.

(3) Pentru protecția mamei și copilului, este interzis angajatorului să permită angajatelor să revină la locul de muncă în cele 42 de zile de concediu postnatal obligatoriu.

(4) Angajatele care alăptează și nu se află în executarea unui concediu, beneficiază pe durata programului de lucru, de 2 pauze de câte 1 ora fiecare pentru alăptat, până cel tarziu la împlinirea vîrstei de 1 an a copilului alăptat.

(5) Angajatele pot beneficia, de un concediu de risc maternal care nu poate depăși 120 de zile, acordate în condițiile legii.

Art. 25. Angajatorul nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor handicapate, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 26. În cazul recomandărilor medicale, angajatorul va asigura trecerea angajatilor în alte locuri de muncă și după caz, recalificarea acestora, în conformitate cu legislația specifică în vigoare.

Art. 27. (1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, se va constitui un Comitet de securitate și sănătate în muncă (C. S. S. M.), conform cu capitolul II din Codul Muncii și având atribuțiile prevăzute de art. 34 din Normele generale de protecție a muncii, precum și cu cele stipulate prin Ordinul nr. 187/15. 04. 1998 al M.M.F.E.S.

(2) C.S.S.M. va fi constituit paritar, cel puțin din patru persoane, conform grilei prevăzute de art. 33 din Normele generale de protecție a muncii.

(3) Timpul de muncă afectat activității în comitetele de securitate și sănătate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat.

(4) Activitatea Comitetului de securitate și sănătate în muncă se va desfășura în baza propriului regulament, hotărârile acestuia fiind obligatorii pentru părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă aplicabil, ele constituind parte integrantă a sa.



Capitolul IV **Sanctiuni disciplinare** **Procedura aplicării lor și căile de atac**

Art. 28. (1) Angajatorul are dreptul de a aplica, potrivit legii, sanctiuni disciplinare angajatilor ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovătie de către angajat, prin care acesta a încălcăt normele legale, Regulamentul Intern, Contractul Individual de Muncă sau Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, ordinele sau dispozițiile de serviciu legale ale conducătorilor ierarhici.

Art. 29. Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care angajatul săvârșește o abatere disciplinară sunt :

- avertisment scris;
- retrogradarea în funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10% ;
- reducerea salariului de bază și/sau după caz, a indemnizatiei de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10% ;
- desfacerea disciplinară a Contractului Individual de Muncă.

Art. 30. (1) În cazul în care angajatorul intenționează să dispună o măsură disciplinară împotriva unui angajat, cu excepția cazului în care măsura disciplinară constă într-un avertisment scris, angajatorul este obligat să efectueze o anchetă prealabilă.

(2) Angajatul are dreptul de a fi informat cu privire la fapta ce i se impută și dreptul de a se apăra, iar comisia disciplinară are obligația de a-l asculta și de a verifica susținerile făcute de acesta în apărare.

(3) Modul de desfășurare a cercetării disciplinare, precum și rezultatele acesteia se consemnează în scris cf.legii.

(4) Angajatorul stabilește sanctiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de angajat cf.art. 250 din codul muncii.

Art. 31. Este interzisă sancționarea disciplinară a angajaților de către angajator pentru datorii financiare față de unitate.

Art. 32. Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sanctiune.

Art. 33. Este interzisă aplicarea de sanctiuni colective.

Art 34. Sanctiunea disciplinară se aplică numai după cercetarea disciplinară a faptelor, cu excepția avertismentului scris.

Art. 35. (1) Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la săvârșirea faptei.

(2) Sub sanctiunea nulității absolute, decizia va cuprinde prevederile art. 252 alin.2 din Codul Muncii.

(3) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării conform cu art. 252 codul muncii.

Art. 36. Recomandările de sancționare venite de la alte autorități nu absolvă angajatorul de la respectarea prevederilor din Contractul Colectiv de Muncă cu privire la sancțiuni.

Art. 37. Pentru abaterile disciplinare săvârșite de angajat pe timpul detașării, sancțiunile se aplică de conducerea unității de la care este detașat.

Art. 38. Angajatorul poate să pună la dispoziția angajatului, la cererea acestuia, toate documentele și avizele care au stat la baza deciziei de sancționare.

Art. 39. Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizia angajatorului emisă în formă scrisă.

Art. 40. Decizia de sancționare poate fi contestată de angajat la instanța competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării.

Art. 41. În propunerea de sancționare și în decizia de sancționare propriu-zisă se vor specifica în mod expres: capitolul, articolul, paragraful, alineatul din actele normative încălcate, precum și dovezile de încălcare ale acestora.

Art. 42. În cazul nerespectării programului de lucru, pe lângă aplicarea unei măsuri disciplinare se va diminua corespunzător timpul de lucru remunerat.

Art. 43. În cazul abaterilor cu caracter operațional aplicarea sancțiunilor disciplinare se va face după finalizarea procedurilor legale de investigare.

Art. 44. Răspunderea patrimonială operează conform prevederilor Codului Muncii și Codului Civil.



CAPITOLUL V

Salarizarea și alte drepturi bănești

Art. 45. (1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în CIM, fiecare angajat are dreptul la un salariu în bani, convenit la încheierea contractului de muncă. S.N. A.I.T-T.V. S.A, se obligă să urmărească și să respecte prevederile legale- Hotărârile de Guvern -privind salariul minim brut pe economie.

(2) Salariile sunt cele negociate prin Contractul Individual de Muncă cu respectarea Codului Muncii, care interzice orice formă de discriminare în materie de muncă, de acordare diferențiată a unor drepturi bănești, în raport de alte criterii decât pregătirea profesională, aportul adus în unitate.

(3) Salariile sunt confidențiale, în cazul nerespectării confidențialității, persoanele vinovate pot fi sancționate.

Art. 46. (1) Formele de organizare a muncii și de salarizare ce urmează să se aplique fiecarei activități se stabilesc de comun acord cu sindicatul.

(2) Angajatorul va prezenta sindicatului reprezentativ pentru negocierea CCM-ului:

- a) Limita maximă a fondului de salarii aferent personalului angajat pe bază de contract individual de muncă, stabilit prin bugetul de venituri și cheltuieli aplicabil;
- b) Numărul mediu de angajați pentru care a fost alocat fondul de salarii;

(3) În temeiul dispozițiilor art. 18 alin. 34 din Statutul societății și al prevederilor art. 30 alin. 2 coroborat cu art. 130 alin. 4 din L 62/2011 angajatorul va comunica sindicatului reprezentativ, spre consultare, proiectul bugetului de venituri și cheltuieli cel puțin 5 zile lucratoare înainte de includerea acestuia spre aprobare pe ordinea de zi a ședinței Consiliului de Administrație;

(4) La solicitarea sindicatului, angajatorul va comunica **sindicatului reprezentativ** din cadrul unității situația angajărilor și concedierilor de personal (din inițiativa angajatorului, preaviz, demisie, acordul părților, etc.).

(5) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structural sau similar, se vor acorda cu prioritate concedii de odihnă salariatilor.

(6) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structural sau similar, pe perioade care depasesc 30 de zile lucratoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, pana la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul Aeroportului Timisoara sau reprezentanților salariatilor, după caz.

(7) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de

bază corespunzător locului de muncă ocupat , cu excepția situațiilor prevăzute la art. 46 alin 5.

(8) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structural sau similar, patronatul prin Directia Economica, va justifica din punct de vedere economic reducerea temporara a activitatii, prezentand o situatie cu masurile impuse pentru redresarea activitatii cauzata de epidemia la nivel mondial de virus COVID-19.

(9) Prin derogare de la prevederile art. 112 alin. (1) din L. 53/2003 - Codul Muncii, republicată și reactualizată, în cazul reducerii temporare a timpului de muncă determinată de instituirea stării de urgență/alertă/asediu, în condițiile legii, conducerea societății are posibilitatea reducerii timpului de muncă a salariaților cu cel mult 50% din durata prevăzută în contractual individual de muncă, cu informarea și consultarea sindicatului, anterior comunicării deciziei salariatului, pentru o perioadă de minim 5 zile lucrătoare. Pe durata reducerii timpului de muncă, salariații afectați de măsură beneficiază de o indemnizație de 75% din diferența dintre salariul de bază brut lunar prevăzut prevăzut în contractual individual de muncă și salariul brut lunar aferent orelor de muncă prestate ca urmare a reducerii timpului de muncă, în completarea drepturilor salariale cuvenite, calculate la timpul efectiv lucrat. Aceste prevederi se completează cu dispozițiile OUG 132/2020 precum și cu alte acte normative aplicabile după caz.

Art. 47- Părțile contractante sunt de acord cu sporurile conform anexei 3.

Art. 48. (1) Nu se acorda prime, sau alte bonificatii prevazute in BVC pe perioada declarata ca reducere temporara a activitatii, pentru motive economice, tehnologice, structural sau similar. In cazul in care activitatea societatii se redreseaza si se poate recupera pana la sfarsitul exercitiului bugetar, acestea vor fi acordate pana la sfarsitul anului 2021 conform BVC.

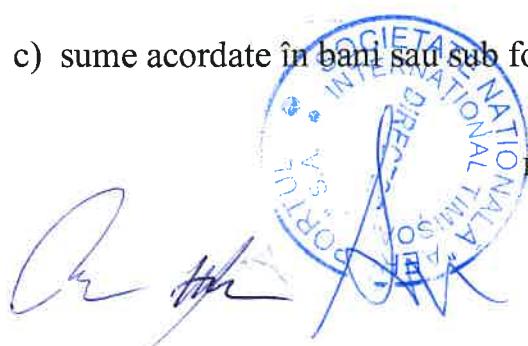
(2) Alte drepturi se acordă cf. Regulamentul de aplicare al CCM prevăzut în anexa nr. 8 și sunt următoarele:

a)Al 13-lea salariu, reprezentând un salariu brut de încadrare al angajatului la data de 01 decembrie al anului în curs, se achită în condițiile stabilite de regulamentul de aplicare al CCM, conform Anexa 8 la prezentul contract și care face parte integrantă din acesta, fără a depăși cheltuielile cu salariile anuale prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli al anului în curs.

Beneficiază de dreptul mai sus precizat doar salariații care la data acordării acestuia se află în cadrul unui raport de muncă cu S.N. A.I.T.-T.V. S.A.”

b) indemnizația de conducere conform anexei nr.5;

c) sume acordate în bani sau sub forma tichetelor cadou, astfel:



- de **8 Martie**, doar femeilor, în quantum de **150 lei (tichete cadou)**;
- de **1 Iunie**, salariatii care au copii în vîrstă de până la 18 ani, vor beneficia de **150 lei** pentru fiecare copil. Vor beneficia de aceste sume și salariații care au adoptat copii, care au copii în plasament ori în plasament de urgență, sau care au calitatea de tutore (**tichete cadou**);
- de **Crăciun**, copiii în varsta de pana la 18 ani vor primi un tichet cadou de **150 de lei (tichete cadou)**;
- de **Paști**, în quantum de **1.000 lei brut**;
- de **Crăciun**, în quantum de **1.300 lei brut**.

in baza prevederilor Bugetului de Venituri si Cheltuieli aprobat prin Hotarare de Guvern pentru anul în curs.

(4) Alte drepturi sunt :

a) participarea salariaților la realizarea profitului, în cota de 10% din profitul net, dar nu mai mult de nivelul unui salariu de bază mediu lunar realizat la nivelul agentului economic, în exercițiul financiar de referință. Participarea salariaților la profit se acordă conform Ordonantei nr. 64/2001 actualizată *privind repartizarea profitului la societățile naționale, companiile naționale și societățile comerciale cu capital integral sau majoritar de stat precum și la regiile autonome și în tranșele convenite cu conducerea executivă*.

Participarea salariatilor la profit în cadrul SN AIT-TV SA se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în anul în plată, în limita prevederilor BVC aprobat.

Beneficiază de dreptul mai sus precizat doar salariații care la data acordării acestuia se află în cadrul unui raport de muncă cu S.N. A.I.T.-T.V. S.A.. Fondul de participare a salariaților la profit, stabilit în condițiile prezentului contract se va repartiza proporțional cu timpul efectiv lucrat, potrivit formulei : Suma cuvenită/angajat = tarif orar X nr. de ore lucrăte.

Condițiile de acordare sau anulare a sumelor datorate ca și participarea la realizarea profitului sunt cele din Anexa 8.

b) tichetele de masă, în quantum de 20 lei pe care angajatorul le distribuie salariaților, lunar, în prima decadă a fiecărei luni pentru luna anterioară în conformitate cu pontajul realizat. Tichetele de masa se acordă în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

c) Salariati cu contract individual de muncă pentru perioada concediului de odihna au dreptul la o singură primă de vacanță, sub formă de vouchere, în quantum de 1450 lei pentru un salariat, în conformitate cu dispozițiile OUG nr. 8/2009 *privind acordarea voucherelor de vacanță, actualizata*. Acestea vor fi acordate conform Regulamentului stabilit în Anexa nr. 10.

d) "Angajatorul acopera cheltuielile efectuate cu combustibilul pentru transportul la si de la locul de muncă a angajaților in limita a maxim 250 de lei/ luna/ angajat, conform regulamentului de aplicare a CCM."

Decontarea cheltuielilor pentru transportul la si de la locul de muncă a angajaților se acordă în limitele sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

(6) În prima jumătate a lunii Decembrie, angajatorul va organiza o activitate cu ocazia serbarii pomului de Crăciun cu angajații săi.

(7) Salariilor care sunt nominalizati prin Decizia Directorului General să desfășoare atribuții în cadrul proiectelor finanțate din fonduri europene, li se vor acorda stimulente financiare conform procedurilor elaborate în cadrul proiectelor respective.

Art. 49. (1) Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare angajat a sarcinilor ce-i revin în cadrul programului 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 el este obligat să plătească angajatilor salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

(3) În cazuri excepționale, când din motive tehnice sau din alte motive, activitatea a fost întreruptă, angajatii vor primi 75% din salariul brut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității.

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

Art. 50. Plata salariilor se face la intervale de 15 zile, la datele de 10 si 25 ale fiecărei luni, respectiv:

- în data de 25 a lunii se va face plata chenzinală (avansul);
- în data de 10 a lunii următoare se va face plata finală (lichidarea).

Art. 51. Angajatii trimiși în delegație în țară sau strainatate vor beneficia de decontarea cheltuielilor de transport, cazare și diurnă conform Anexei **nr.2**.

Art. 52. (1) Deplasarea angajatilor cu funcții de conducere în sindicatul **reprezentativ**, precum și înlocuitorii de drept ai acestora, în scopul desfășurării activităților specifice cu excepția acțiunilor de stradă, se consideră deplasare în interes de serviciu și se supun prevederilor art. 51 dacă se face dovada acestor activități.

(2) De prevederile art. 51 beneficiază și membrii de sindicat cu funcții de conducere în sindicatul **reprezentativ** care se deplasează în strainatate la invitația altor organizații sindicale din alte aeroporturi și/sau a conducerii altor aeroporturi.

(3) În cazul în care pe ordinea de zi este înscrisă dezbaterea problemelor de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv, angajatorul are obligația de a invita liderul sindicatului reprezentativ la nivel de unitate să participe în consiliile de administrație sau alt organ asimilat acestuia (art. 18 alin. 34 din Statutul Societății și art 30 alin 1 Legea nr. 62/2011.)

Art. 53. Angajatii trimiși în delegatie pentru formare profesionala, beneficiază de drepturile de delegare prevăzute la art. **51**.

Art. 54. Persoanele detașate își mențin toate drepturile pe care le-au avut la data detașării, cu excepția celor privind igiena și protecția muncii, chiar dacă la locul de muncă unde acestea sunt detașate acestea nu se mai regăsesc. Dacă la locurile de detașare drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acordă și alte drepturi, persoanele detașate beneficiază de acestea, inclusiv de toate drepturile privind protecția și igiena muncii, corespunzătoare noului loc de muncă.

Art. 55. (1) Toate drepturile bănești cuvenite angajatilor se plătesc înaintea oricărora obligații bănești ale unității.

(2) În caz de faliment sau lichidare judiciară, angajatii au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor bănești constituie creațe privilegiate, urmând să fie plătite integral, înaintea revendicării cotei – părți de către ceilalți creditori.

Art. 56. Angajatorul va ține o evidență în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza CIM și drepturile de care au beneficiat angajatii și le vor elibera dovezi despre acestea.

Art. 57. În afara de ajutoarele prevăzute de lege la care au dreptul, angajatii vor beneficia, din fondurile angajatorului și de alte ajutoare.

Aceste ajutoare sociale fac referire, indiferent de caz, la câștigul mediu lunar pe salariat (lei/persoana) determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială prevăzut în BVC-ul aprobat.

Ajutoarele sociale sunt neimpozabile și sunt acordate în cazul următoarelor evenimente:

1. decesului salariatului:
 - a. deces natural - **3 salarii**, acordate sotului/sotiei/copiilor angajatului;
 - b. deces survenit din cauza unui accident de munca produs în cadrul societății, produs în cadrul programului de lucru – **15 salarii**, acordate sotului/sotiei/copiilor angajatului.
2. decesului părinților, soțului/soției, copiilor angajatului, precum și copiilor adoptați, și a copiilor aflați în întreținere – **1 salariu**. În cazul în care există mai mulți membri ai familiei angajați ai SN AIT – TV SA, pot beneficia de ajutorul social, un singur angajat va beneficia de acest drept.

3. nașterea fiecărui copil – **3 salarii**. În cazul în care ambii părinți sunt angajații SN AIT-TV SA, ajutorul social se va acorda unui singur angajat.
4. Angajatorul se obligă să încheie cu un asigurator un contract de asigurare voluntară de sănătate pentru fiecare angajat. Riscurile asigurate minime sunt menționate la Anexa 9. Angajatorul va plăti primele de asigurare asiguratorului pentru riscurile asigurate în limita unei sume reprezentând echivalentul în lei a 250 euro într-un an fiscal, pentru fiecare angajat, în limita BVC aprobat.
5. În afara de ajutoarele prevăzute de lege la care au dreptul, angajații vor beneficia din fondurile angajatorului și de alte ajutoare.

Aceste ajutoare sociale fac referire, indiferent de caz, la salariul mediu brut prevăzut în BVC-ul aprobat.

Ajutoarele sociale sunt neimpozabile și sunt acordate în cazul următoarelor evenimente:

Angajatorul va acorda un ajutor social pentru boli grave sau incurabile, proteze și urgențe medico – chirurgicale, cuprinse în grila următoare:

- a) boli grave, de exemplu – neoplazii – cancer, leucemie, boli infecțioase grave conjugate cu intervenții chirurgicale dificile, cu internare, proteze, accidente de munca sau circulație – 5.000 lei;
- b) intervenții chirurgicale cu internare de peste 3 zile – 3.500 lei;
- c) intervenții chirurgicale ușoare, cu internare de maximum 3 zile – 2.500 lei;
- d) intervenții chirurgicale ușoare, cu internare de 1 zi – 800 lei
- e) afecțiuni ce necesită investigații imagistice – RMN, computer tomografie (CT), coronarografie – contravaloare efectivă de maximum 800 lei. În cazul în care se încheie un contract de asigurări de sănătate ce cuprinde decontarea acestor investigații, punctul d) devine inaplicabil.”, pe perioada existentei contractului

Ajutoarele se acordă salariaților vizăți , de regulă , o singură dată intr-un an calendaristic.

6. Personalul angajat cu atribuții de prevenire și stingere a incendiilor și servicii de urgență va fi asigurat, la o societate de asigurări pentru caz de boală profesională, accident ori deces produs în timpul sau din cauza îndeplinirii atribuțiilor ce îi revin pe timpul intervențiilor, concursurilor profesionale, antrenamentelor ori altor misiuni specifice (conform art. 42 din Legea 307/2006).
7. Salariații care beneficiază de asigurare voluntară de sănătate în conformitate cu prevederile de la aliniatul (4), au obligația de a efectua toate investigațiile recomandate de medicul de medicina muncii din unitate care sunt gratuite pentru angajat și se regăsesc în lista de servicii asigurate în conformitate cu contractul încheiat cu asiguratorul.



CAPITOLUL VI

Concedii și zile libere plătite

Art. 58. (1) În fiecare săptămână, angajatii au dreptul la 2 zile consecutive de repaus, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) În cazul în care programul de lucru o impune, zilele de repaus săptămânal pot fi acordate și în alte zile ale săptămânii.

Art. 59. (1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, aprobate de Guvern, după cum urmează:

- 1 si 2 Ianuarie, Anul Nou,
- 24 Ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române,
- Vinerea mare – vinerea dinaintea Paștelui
- prima și a doua zi de Paște,
- 1 Mai, Ziua Internațională a Muncii,
- prima și a doua zi de Rusalii,
- 1 Iunie, Ziua Copilului
- 15 august, Adormirea Maicii Domnului (Sfânta Maria Mare),
- 30 noiembrie, Sfântul Apostol Andrei.
- 1 Decembrie, Ziua Națională a României,
- 25 și 26 Decembrie, Crăciunul – Nașterea Domnului,
- două zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cel ortodox, pentru persoanele aparținând acestora,

(2) În afara zilelor libere aprobate de Guvernul României, de la aliniatul precedent, salariații mai beneficiază și de alte zile libere plătite, care se acordă conform regulamentului de aplicare a CCM. Acestea sunt:

- 3 Ianuarie,
- 8 Martie – Ziua Femeii – zi liberă doar pentru femei, dacă aceasta coincide cu o zi lucrătoare,
- a treia zi de Paște,
- 24, 27 și 31 Decembrie,
- ziua de naștere a fiecărui salariat se acordă exclusiv în ziua de naștere a salariatului. Dacă această zi coincide cu o zi de repaus, cu o zi nelucrătoare aprobată de guvern sau cu o altă zi liberă acordată prin CCM, ziua liberă plătită va fi acordată anterior sau ulterior, într-o perioadă de 5 zile calendaristice.

- **3 zile lucratoare libere pentru casatoria angajatului inaintea oficierii casatoriei.** Zilele libere pentru casatoria salariatului se acorda in baza copiei certificatului de casatorie, o singura data, la cununia civila sau cea religioasa, daca acestea se petrec in perioade diferite, acordate dupa data evenimentului.

- **3 zile lucratoare libere pentru casatoria unui copil.** Zilele libere pentru casatoria a unui copil al salariatului se acorda **inaintea oficierii căsătoriei**, o singura data, la cununia civilă sau cea religioasă, dacă acestea se petrec în perioade diferite.

- **5 zile lucrătoare libere, pentru tați, după nașterea unui copil;**

- tatăl copilului nou-născut care participă efectiv la îngrijirea acestuia, are dreptul la un concediu paternal plătit de 15 zile lucrătoare, prin majorarea duratei condeiului paternal de 5 zile lucrătoare cu încă 10 zile lucrătoare, dacă a obținut atestatul de absolvire a unui curs de puericultură; dreptul la majorarea duratei condeiului paternal în condițiile acordării unui concediu paternal plătit de 15 zile se accordă o singura dată, indiferent de numărul copiilor titularului;

- **3 zile calendaristice libere de la data decesului, inclusiv ziua înmormântării, pentru decesul rудelor de gradul I și al socrilor;**

- **2 zile calendaristice libere de la data decesului, care includ și ziua înmormântării, pentru decesul rудelor de gradul II și afinilor de gradul II;**

- **1 zi calendaristică liberă, în ziua în care se desfășoară ceremonia de înmormântare, pentru decesul rудelor de gradul III și al persoanelor aflate în întreținere (luate în evidență la MMSF sau prin act notarial);**

- **5 zile calendaristice libere la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiasi unitati, cu mutarea domiciliului în alt judet**

- **25 de zile lucratoare** pentru salariații care depun dosarele de pensionare și sunt în așteptarea deciziei de pensionare.

(3) La locurile de munca unde activitatea nu poate fi întreruptă datorita specificului activității (programul de lucru este de 12/24,12/48) zilele libere plătite lucrate se vor efectua în următoarele 30 de zile, iar în cazuri excepționale în următoarele 60 de zile.

(4) Salariații au dreptul la 2 bilete de voie în interes personal pe lună care să nu depășească 4 ore/zi. În cazul în care salariatul își face mai mult de două bile de voie pe lună, acesta este obligat să recupereze orele pentru care este învoit, indicând în biletul de voie data și orele în care va face recuperarea. Pentru angajatii care se deplasează în interes de serviciu se vor folosi Ordinele de deplasare, care își vor dovedi deplasarea cu stampila și semnatura instituției/societății unde s-a deplasat și depus la Compartimentul Resurse Umane.

Art. 60. (1) Angajații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, în funcție de vechimea totală în muncă, calculată în baza carnetului de muncă și/sau a adeverințelor de vechime de la alte locuri de muncă.

(2) Zilele de concediu de odihnă se vor acorda conform grilei de mai jos:

| Transa de vechime in munca | Numar zile concediu |
|-----------------------------------|----------------------------|
| 0 - 5 ani | 21 |
| 5 - 15 ani | 23 |
| 15 - 20 ani | 25 |
| peste 20 ani | 26 |

Fac exceptie angajatii cu varsta sub 18 ani, care au dreptul la un concediu platit de 24 de zile lucrătoare.

(3) Toti angajatii au dreptul, in fiecare an calendaristic, la un **concediu de odihnă suplimentar** în quantum de 5 zile lucrătoare.

(4) În cazul bolilor legate de profesie sau de locul de muncă, angajatorul va suporta integral costul tratamentelor și recuperării (art.175 alin.4 din Codul Muncii, art. 21 alin. 2 si lit. c din Cod Fiscal).

Art. 61. (1) Pe durata condeiului de odihnă, angajații vor primi o indemnizație care nu poate fi mai mică decât media zilnică a drepturilor salariale reprezentând salariul de bază, indemnizația și sporurile cu caracter permanent din ultimele 3 luni anterioare efectuării condeiului multiplicată cu numărul de zile de condeiu.

(2) Orice convenție prin care se renunță, total sau parțial, la dreptul de efectuare a condeiului de odihnă, este interzisă.

Art. 62. (1) Condeiu anual de odihnă va putea fi efectuat și fracționat, in transe, cu conditia ca una din transe sa nu fie mai mica de 10 zile.

(2) În cazul în care ambii soți lucrează în cadrul societății, aceștia au dreptul, la cerere, la programarea condeiului în aceeași perioadă.

Art. 63. (1) Angajatii au dreptul la 90 de zile calendaristice /an de **condeiu fără plată**, cu aprobarea conducerii unității, acordat în maximum doua transe, pentru:

- studii: pentru pregătirea și susținerea bacalaureatului, lucrării de diplomă în învățământul postliceal, superior, serial și fără frecvență precum și a lucrării de disertație și de doctorat în învățământul postuniversitar.
- rezolvarea unor situații personale.

Zilele de condeiu solicitate în temeiul art.153 din Codul Muncii actualizat nu constituie stagiu de cotizare și nu se iau în calcul la stabilirea vechimii în muncă.

(2) Angajatorul acordă o zi lucrătoare liberă fără plată pe an pentru îngrijirea sănătății copilului, în conformitate cu prevederile Legii 91/2014.

Art. 64. (1) În afara condeiului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vîrstă de până la 2 ani, angajatul poate beneficia, la cerere, cu aprobarea conducerii unitatii de încă un an de condeiu fără plată.

(2) Angajatului, care se află în concediu prevăzut la alin. 1, nu i se va putea desface contractul de muncă, iar pe postul său nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu contract de muncă pe perioadă determinată.

(3) (a) Angajatii aflati in concediu medical, au obligatia de a transmite certificatul medical societatii, până cel târziu ultima zi din luna în care se acordă.

(b) Angajații au obligația:

1) să instiintze **angajatorul** asupra apariției stării de incapacitate temporară ;

(2) să se prezinte la **cabinetul de medicina muncii** cu care societatea are contract, pentru avizarea certificatului.

CAPITOLUL VII

Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și închetarea contractului individual de muncă

Art. 65. În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor angajatilor, angajarea se face prin încheierea unui contract individual de muncă (CIM).

Art. 66. Încheierea CIM se face conform procedurii de recrutare stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului, numai pe criteriul aptitudinilor și a competenței profesionale, în conformitate cu prevederile specifice de recrutare din cadrul unitatii.

Art. 67. (1) Încheierea CIM se va face pe perioadă nedeterminată, cu excepția cazurilor prevăzute de lege și de prezentul contract. Dacă angajatul, membru de sindicat, solicită asistență din partea organizației sindicale, aceasta se va acorda in cazul modificarii CIM.

(2) Clauzele CIM nu pot contine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin CCM la nivel de unitate.

(3) CIM se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează.

Art. 68. (1) CIM se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale prin acordul părților sau din inițiativa uneia dintre părți, în condițiile legii, cu acordul sindicatului.

(2) Refuzul angajatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau diminuarea drepturilor salariale, nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea unilaterală a CIM pentru acest motiv.



Art. 69. Executarea CIM se suspendă în cazurile prevăzute de lege în mod expres, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile, cu exceptia liderilor de sindicat la nivel de unitate, remunerate de organizația în care angajatul își desfășoară activitatea pe perioada mandatului.

Art. 70. (1) Încetarea CIM poate avea loc în condițiile prevăzute de lege, prin unul din următoarele moduri :

- a) acordul părților
- b) din inițiativa unei părți
- c) de drept

(2) În cazurile în care unitatea este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz la desfacerea CIM, durata acestuia va fi de minim 20 zile lucratoare.

Art. 71. (1) CIM nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează, în cazurile în care prin lege sau prin prezentul contract s-au prevăzut asemenea interdicții.

(2) Desfășurarea activității sindicale nu poate constitui motiv pentru desfacerea CIM din inițiativa unității.

(3) Pe o perioadă de minim 6 luni de la reluarea activității, considerată perioada de readaptare, angajații care au beneficiat de concediu de maternitate și /sau concediu legal platit pentru îngrijirea copilului, nu vor putea fi concediați, pentru motivul de necorespunzere profesională prevăzut de Codul Muncii.

(4) În cazul în care angajatorul intenționează să dispună o măsură disciplinara împotriva unui angajat, cu excepția cazului în care măsura disciplinara constă într-un aversment scris, angajatorul este obligat să efectueze o cercetare disciplinara în condițiile legii.

Art. 72. (1) În cazul în care un angajat este declarat inapt medical, de către organele competente și solicită **pensie de boală**, la desfacerea CIM, angajatul beneficiază de salarii compensatorii impozabile, calculate în funcție de salariul brut lunar al angajatului, care cuprinde salariul de încadrare plus sporurile fixe, la data desfacerii CIM, după cum urmează:

- a. **5 salarii compensatorii** – pentru o vechime de peste 15 ani în unitate;
- b. **2 salarii compensatorii** – pentru o vechime între 10 – 14 ani în unitate;
- c. **1 salariu compensatoriu** – pentru o vechime între 5 – 9 ani în unitate;
- d. **15% dintr-un salariu compensatoriu** – pentru o vechime între 0 – 4 ani în unitate;

(2) Pentru **pensionarea, la limita de vîrstă, anticipată parțial, pensionarea anticipată** angajații vor beneficia, din fondurile angajatorului de salarii compensatorii impozabile, calculate la salariul brut lunar al angajatului (care cuprinde salariul de încadrare și sporurile fixe) la data pensionării, astfel:

- a. **5 salarii** compensatorii - pentru o vechime de peste 18 ani în unitate
- b. **3 salarii** compensatorii - pentru o vechime între 12 - 17 ani în unitate
- c. **2 salarii** compensatorii - pentru o vechime între 6 - 11 ani în unitate

Acste salarii compensatorii se acordă doar dacă angajatul nu beneficiază de drepturi similare acordate potrivit legii.

Art. 73. În cazul în care unitatea este pusă în situația de a efectua concedieri colective, părțile convin asupra respectării următoarelor principii :

a) angajatorul va pune la dispoziția sindicatului justificarea tehnico-economică în legătură cu măsurile privind posibilitățile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesională, etc.

b) justificarea tehnico-economică împreună cu obiecțiile și propunerile sindicatului vor fi supuse spre analiză și avizare consiliului de administrație;

c) concomitent, angajatorul va informa sindicatul asupra măsurilor ce stau la baza reducerii numărului de angajați, precum și asupra eventualelor posibilități de redistribuire a acestora ; anunțul se va face cu 60 de zile calendaristice înainte.

Art. 74 (1) În situația în care concedierile colective nu pot fi evitate, conducerea unității va comunica în scris fiecărui angajat al cărui post urmează a fi desființat dacă i se oferă sau nu alt loc de muncă, ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională în vederea ocupării unui alt post în aceeași unitate.

(2) În cazurile în care angajatilor nu li se pot oferi alte locuri de muncă ori aceștia refuză locul de muncă oferit sau cuprinderea într-o formă de recalificare profesională, conducerea unității le va comunica în scris termenul de preaviz, în condițiile prezentului contract colectiv de muncă și a contractului individual de muncă.

Art. 75. (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

a) CIM ale angajatilor care cumulează două sau mai multe funcții, în instituții diferite, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

b) CIM ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea unității și/sau la cererea lor.

(2) La luarea măsurii de desfacere a CIM pentru reducerea de posturi, vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

a) competența profesională;

b) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă 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;

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

d) măsura să afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, pe bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, pe întreținătorii unici de familie, precum și pe angajatii, bărbați sau femei, care mai au cel mult 3 ani până la pensionare la cererea lor.

e) în cazul în care măsura desfacerii CIM ar afecta un angajat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregăririi profesionale și a încheiat cu unitatea un act adițional la contractul de muncă, prin care se obligă să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, unitatea nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura nu-l este imputabilă.

f) în ipoteza în care două sau mai multe persoane sunt în aceeași situație, disponibilizarea se va face cu consultarea sindicatelor.

g) menținerea angajatilor performanți și eficienți. Prevalența performanței asupra criteriilor prevăzute la art. 75 alin 2 lit. b,c și d din prezentul contract

Art. 76. În cazul în care unitatea transferă, ceseionează sau vinde unitatea sau unele părți sau servicii către un alt angajator ca rezultat al unei cesiuni sau fuziuni, cessionarul nu va face concedieri sau disponibilizări pe o perioadă de minim 2 ani (doi ani) în conformitate cu Legea 67/22.03.2006.

CAPITOLUL VIII

A. Formarea profesională

Art. 77 (1) Părțile înțeleg ca :

(2) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă ce au fost convenite între sindicat și angajator.

(3) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de angajați.

Art. 78. La încheierea CCM la nivel de unitate, pentru partea privind formarea profesională se va ține seama cel puțin de următoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către sindicat și angajator ; cheltuielile pentru activitatea profesională a angajatilor se suportă de unitate;

b) în cazul în care unitatea urmează să își schimbe parțial sau total profilul de activitate, angajatorul va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 2 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi proprietelor angajați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;



c) în cazul în care un angajat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, angajatorul va analiza și va hotărî dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului;

d) angajații care au încheiat acte adiționale la CIM, în vederea formării profesionale, vor fi obligați să suporte cheltuielile ocasionate de acesta, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor mai devreme de împlinirea termenului de timp de la data absolvirii cursurilor, după cum urmează:

- pentru participarea la cursuri și/sau traininguri plătite de angajator, ce au o valoare cuprinsă între **250 – 500 euro**, angajații se obligă să nu solicite desfacerea CIM în decurs de **1 an** de la data finalizării cursului;

- pentru participarea la cursuri și/sau traininguri plătite de angajator, ce au o valoare cuprinsă între **501 si 1.000 euro**, angajații se obligă să nu solicite desfacerea CIM în decurs de **2 ani** de la data finalizării cursului;

- pentru participarea la cursuri și/sau traininguri plătite de angajator, ce au o valoare **mai mare de 1.001 euro**, angajații se obligă să nu solicite desfacerea CIM în decurs de **3 ani** de la data finalizării cursului.

CAPITOLUL IX

Alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților

Art. 79. (1) Părțile contractante recunosc pentru fiecare din ele și pentru angajați dreptul de opinie.

(2) Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială față de organizația sindicală și reprezentanții acesteia.

Art. 80. Pentru a preîntâmpina efectele grave în desfășurarea activității, a tuturor formelor luptei sindicale, angajatorul se obligă să asigure, în limita prevederilor legale, îndeplinirea revendicărilor respective.

Art. 81.(1) În cazurile în care consiliul de administrație are obligația de a invita reprezentanții sindicatului **reprezentativ** să participe la ședințe, participarea se face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot.

(2) La întocmirea BVC pentru anul următor angajatorul va consulta sindicatul **reprezentativ**. În acest sens se întocmește un document care atestă faptul că acesta a fost consultat.

(3) Înștiințarea reprezentanților sindicatului **reprezentativ** se va face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință. Reprezentanților sindicali li se va comunica ordinea de zi și li se

va asigura accesul la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuție.

(4) Hotărârile Consiliului de Administrație și AGA privitoare la probleme de interes profesional, economic și social care necesită luarea de decizii, pentru care conform legii trebuie consultat sindicatul, vor fi comunicate în scris sindicatului, în termen de 5 zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.

Art. 82. (1) Angajatorul va pune la dispoziția sindicatului **reprezentativ** ori îi va asigura accesul la informațiile necesare pentru negocierea contractului colectiv de muncă, precum și cele privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătății și securității în muncă și utilităților sociale, asigurărilor și protecției sociale și documentele necesare.

(2) Părțile își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante în domeniul relațiilor de muncă.

Art. 83. (1) Liderul sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajat, are dreptul la reducerea programului normal de lucru cu 8 ore lunar pentru activități sindicale, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste ore.

(2) În cazul în care un membru de sindicat va fi ales în organele de conducere ale organizației sindicale de tip federativ sau confederativ și nu este scos din producție, va beneficia de reducerea programului normal de lucru cu până la 3 zile/lună (24 de ore) pentru activități sindicale, în condițiile alineatului precedent.

Art.84. (1) Unitatea va asigura în limita posibilitatilor în incinta, gratuitat pentru activitatea sindicatului, spațiul și mobilierul precum și dotarea cu echipamentul de birotică necesar (fax, telefon, copiator, computer, acces internet și altele) – la prima utilizare.

(2) Angajatorul va pune la dispoziția sindicatului, în ultima lună a anului, spații pentru reclamă necesare sponsorizării acțiunilor specifice sărbătorilor de iarnă.

(3) În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor, sindicatul reprezentativ va primi de la angajator informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de munca în condițiile legii.

Art. 85. (1) În fiecare an calendaristic FNSA va asigura pregătirea pentru activități sindicale și relații de muncă a unui număr de cel mult 2 membri din conducerea sindicatului din unitate, pe durate de până la 5 zile.

(2) Angajatorul va permite angajatilor membri de sindicat să urmeze aceste cursuri de pregătire în condițiile art. 78.



Art. 86. (1) Angajatorul nu va efectua angajari permanente, temporare, sau cu program parțial în perioada declanșării legale a conflictelor de muncă, pe locurile de muncă ale angajatilor aflați în conflict.

(2) În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, sindicatul și conducerea unității au obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul unității.

Art. 87. Sindicatul semnatar recunoaște dreptul angajatorului de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a angajatilor care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității.

Art. 88.(1) Părțile se recunosc ca parteneri sociali permanenți și convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unități, cu respectarea prevederilor legale, ale contractului colectiv de muncă, ale regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor angajatilor și a membrilor de sindicat.

(2) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractului colectiv de muncă, angajatorul și sindicatul reprezentativ vor încerca soluționarea acestora mai întâi în comisia paritară la nivel de unitate, iar pentru rezolvarea problemelor rămase în divergență se vor putea adresa organelor competente.



CAPITOLUL IX **Dispoziții finale**

Art. 89. (1) Unitatea va prevedea în bugetul de venituri și cheltuieli sumele necesare contribuțiilor pentru constituirea fondului destinat activităților în domeniul pregătirii, negocierii și aplicării C.C.M. la nivel de unitate și grup de unități.

Art. 90. (1) Drepturile prevăzute în prezentul contract sunt considerate minime, de la nivelul cărora începe negocierea contractelor individuale de muncă, cu excepția celor care sunt stabilite în quantum fix sau maxim.

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

Art. 91. Drepturile prevăzute în CIM nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin contractul colectiv de muncă.

Art. 92. Prevederile CIM existente la data intrării în vigoare a contractului colectiv de muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestuia din urmă.

Art. 93. (1) Angajatorul și sindicatul reprezentativ se vor informa reciproc, în situația în care dețin informații, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate a unității, cu consecințe asupra angajaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizării de personal determinate de aceste modificări.

(2) Ambele părți vor susține, dacă va fi cazul, participarea asociațiilor de angajați la privatizarea unităților, în condițiile prevăzute de lege.

(3) În toate situațiile de reorganizare sau, după caz, de privatizare a unității, drepturile și obligațiile prevăzute de prezentul contract se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

Art. 94. Împăterniciții organelor de conducere ai unitatii, precum și ai federației vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile angajaților prevăzute în CCM; angajatorul va asigura acestora atât intrarea în unitate, în conformitate cu Regulamentul Intern, cât și protecția în unitate pe durata verificării, cu respectarea normativelor în vigoare.

Art. 95. Regulamentul Intern se întocmește de catre angajator, cu consultarea sindicatului și se ia la cunoștință pe baza de semnatură de către toți salariații.

Art. 96. Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte începând cu data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Timis și va fi adus la cunoștința angajaților.



Art. 97. Regulamentul de aplicare CCM si anexele CCM fac parte integrantă din prezentul contract.

Art. 97. Prezentul contract conține un numar de 52 de pagini inclusiv anexele și este redactat în 3 exemplare, (câte unul pentru fiecare parte și un exemplar pentru a fi depus și înregistrat la ITM Timis.)

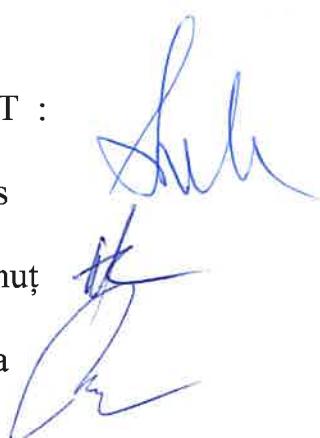
PĂRȚILE SEMNATARE :

PATRONAT :

Ursu Marius

Mureșan Ionuț

Mioc Aniela

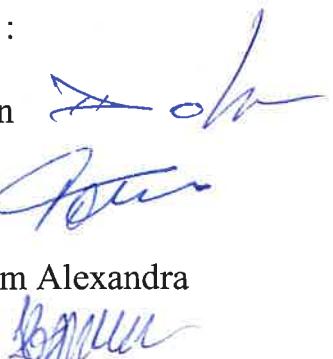


SINDICAT :

Dobra Cristian

Vonica Radu

Peianov Avram Alexandra



TABEL NOMINAL CU ANGAJAȚII CARE AU LUAT LA CUNOȘTINȚĂ PREVEDERILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ NR.

| Nume, Prenume Angajat / funcția | Data luării la cunoștință | Semnătura |
|---------------------------------|---------------------------|-----------|
| | | |



Pagină 33 din 52



Anexa nr. 1

REGULAMENT de organizare și funcționare al Comisiei Paritare

1. Comisia paritară la nivelul S.N. Aeroportul International „ Traian Vuia” S.A. Timisoara va fi compusă dintr-un numar egal de reprezentanți de ambele părți.
2. Membrii comisiei paritare sunt desemnați de către cele două părți.
3. Comisia se va întruni la cererea oricărei părți în termen de maxim 5 zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile prin majoritate simplă de voturi în prezenta a $\frac{3}{4}$ din numarul total al membrilor.
4. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de către un membru al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.
5. Hotărârile adoptate potrivit punctului 3 au putere obligatorie pentru părțile contractante.
6. Secretariatul comisiei va fi asigurat de către angajator.
7. Componența comisiei este următoarea:

PATRONAT :

Ursu Marius

Mureșan Ionuț

Mioc Aniela

SINDICAT :

Dobra Cristian

Vonica Radu

Peianov Avram Alexandra

Anexa nr. 2

Drepturile acordate angajaților aflați în delegație, detasare, deplasare

ÎN ȚARĂ

1. transport - cu avionul, cu aprobarea Directorului General;
 - cu vagon de dormit sau clasa I, indiferent de distanță cu aprobarea Directorului General;
 - cu autoturismul proprietate personală sau al unității, cu aprobarea Directorului General;
2. diurnă - 50 lei – **suma reprezintă indemnizația zilnică de delegare sau detașare;**
3. cazare - **maxim 100 euro/noapte.**

ÎN AFARA ȚĂRII

1. diurnă - 87,5 euro;
2. transport - cu avionul, cu aprobarea Directorului General;
 - cu autoturismul proprietate personală sau al unității, cu aprobarea Directorului General;
 - cu vagon de dormit sau clasa I, indiferent de distanță;
4. cazare - **maxim 200 euro/noapte.**

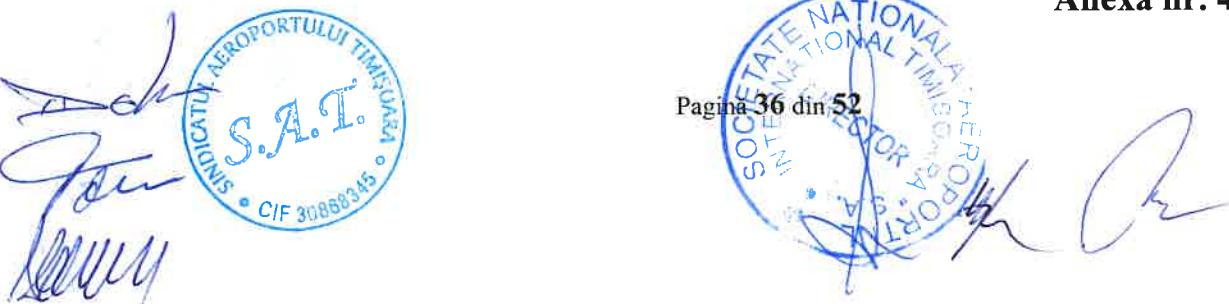


Anexa nr. 3**SPORURI**

1. Spor pentru ore suplimentare efectuate de 100 %, în cazul în care nu se asigură compensarea prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora.
2. Pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, în cazul în care nu se asigura compensarea cu timp liber corespunzator în următoarele 30 de zile, salariații beneficiază de un spor de 100% la salariul de baza.
3. Spor pentru ore lucrate în timpul nopții 25%, se acordă când compensarea muncii de noapte cu reducerea programului de lucru cu o oră față de durata normală a zilei de muncă nu este posibilă.
4. Sporul de fidelitate se acordă proporțional cu toată perioada de vechime acumulată de salariat în cadrul societății și se calculează, astfel :

| Transa de vechime in unitate | Valoare procent |
|------------------------------|-----------------|
| 5-10 ani | 3% |
| 10-15 ani | 5% |
| 15-20 ani | 10% |
| Peste 20 ani | 15% |

5. Spor pentru desfășurarea activității în zilele de repaus săptămânal de 10% calculat la orele prestate în aceste zile .
6. Spor de confidențialitate în quantum de 10% raportat la salariul de încadrare a titularilor unor poziții cheie identificate, se poate acorda în baza regelementarilor din Codul Muncii actualizat. Semnarea actelor aditionale la CIM cu angajatii privind clauza de confidențialitate se face în conformitate cu Regulamentul privind încheierea clauzei de confidențialitate și de neconcurrentă aprobat de Consiliul de Administrație.
7. Acte adiționale la CIM privind clauza de neconurență cu titularii unor poziții cheie identificate, se pot încheia în baza reglementarilor din Codul Muncii actualizat, în conformitate cu Regulamentul privind încheierea clauzei de confidențialitate și de neconcurrentă aprobat de Consiliul de Administrație.
8. Spor de responsabilitate – 240 lei, se acorda titularului postului de inspector siguranță operatională, se acorda pentru responsabilitatile de coordonare a întregii activități operaționale, administrarea platformei, inspectarea condițiilor de operare și gestionarea informațiilor operaționale, și de informare aeronautică.



Unitatea S.N. Aeroportul Internațional Timișoara „TRAIAN VUIA” S.A.

adresa com. GHIRODA, str. Aeroport nr.2

Telefon 0256/491637

NUMELE ȘI PRENUMELE LUCRĂTORULUI: _____

CNP: _____

FIŞA de identificare a factorilor de risc profesional

Denumirea postului și a locului de muncă _____

Secția/Departamentul: _____

Navetă: da [] câte ore/zi? [] nu []

Descrierea activității: > în echipă: da [], nu []

Nr. ore/zi [] Nr. schimburi de lucru [] Schimb de noapte [] Pauze organizate da [] sau nu [] Bandă rulantă []

Risc de: infectare []/electrocutare []/înaltă tensiune []/joasă, medie tensiune []/încarcare []/asfixiere []/blocare []/microtraumatisme repetitive []/lovire []/mușcătură []/zgâriere []/strivire[]/tăiere []/înțepare []/împușcare []/ardere []/opărire []/degerare []/mișcări repetitive []

Alte riscuri: _____

Conduce mașina instituției: da []; nu [], dacă da, ce categorie: _____

Conduce utilaje/vehicule numai intrauzinal []

Loc de muncă: în condiții deosebite []/în condiții speciale [] sector alimentar [] port-armă []

Operațiuni executate de lucrător în cadrul procesului tehnologic:

Descrierea spațiului de lucru: Dimensiuni încăpere: L....., 1....., H.....m

Suprafața de lucru: verticală []; orizontală []; oblică []

Muncă: în condiții de izolare []/la înălțime [] la altitudine []/în mișcare []/pe sol []/în aer []/pe apă []/sub apă []/nișă []/cabină etanșă []/aer liber []/altele:

Deplasări pe teren în interesul serviciului: da []; nu [], dacă da, descriere:

Efort fizic: mic []; mediu []; mare []; foarte mare []

Pozitie preponderent: ortostatică/în picioare []; așezat []; aplecată []; mixtă []/poziții forțate, nefiziologice: da []; nu [], dacă da, ce tip:

Gesturi profesionale: _____

Suprasolicitări: vizuale [-]; auditive []; suprasolicitări neuropsihosenzoriale [-], dacă da: mentale []; emoționale []; altele[]

Suprasolicitări osteomusculoarticulare: mișcări forțate: da []; nu []/repetitive: da []; nu [],
dacă da, specificați zona: coloană vertebrală (cervicală: da []; nu []; toracală: da []; nu [], lombară: da []; nu []), membre superioare (umăr: da []; nu [], cot: da []; nu [], pumn: da []; nu []), membre inferioare (șold: da []; nu [], genunchi: da []; nu [], gleznă: da []; nu []).

Manipulare manuală a maselor: Dacă da, precizați caracteristicile maselor manipulate: ridicare []; coborâre []; împingere []; tragere []; purtare; []; deplasare []

Greutate maximă manipulată manual

Agenți chimici: da []; nu [], da, precizați:

Tipul agentului chimic< V.L.E.> V.L.E.FpCP

Legendă: V.L.E. = valoarea-limită de expunere profesională/Fp = foarte periculos/C = cancerigen/P = pătrunde prin piele (Puteți ataşa fișei un tabel separat.)

Agenți biologici: Grupa.....

Agenți cancerogeni:

Pulberi profesionale: da []; nu [], dacă da, precizați:



[Tipul pulberilor<V.L.E.>V.L.E.Legendă: V.L.E.= valoarea-limită de expunere profesională

Zgomot profesional: < V.L.E. []>V.L.E. [X]/zgomote impulsive da []/nu []

Vibrații mecanice: < V.L.E. []> V.L.E. [], dacă da, specificați zona: coloană vertebrală [] membre superioare [] acțiune asupra întregului organism []

Microclimat:

Temperatură aer: în funcție de anotimp

variații repetitive de temperatură: da [X] nu []

Presiune aer: atmosferică

Umiditate relativă: normală

Radiații: da []; nu [X], dacă da:

Radiații ionizante: dacă da, se va completa partea specială.

PARTE SPECIALĂ PENTRU EXPUNEREA PROFESIONALĂ LA RADIAȚII IONIZANTE: Data intrării în mediul cu expunere profesională la radiații ionizante: Clasificare actuală în grupa A [] sau B [] și condiții de expunere:

Aparatură folosităProces tehnologic:Operațiuni
îndeplinite:.....Surse folosite: închise []; deschise []

Tip de expunere: X externă []; gamma externă []; internă []; externă și internă [].

Măsuri de protecție individuală:Expunere
anterioară: Perioadă:.....nr. ani: [][]

Doză cumulată prin expunere externă (mSv): I_I_I_I_I

Doză cumulată prin expunere internă: I_I_I_I_I

Doză totală: I_I_I_I_I

Supraexpuneri anterioare: - excepționale - Tip de expunere: X externă []; gamma externă []; internă []; externă și internă []; data:.....- doză (mSv):.....- concluzii:.....accidentale - Tip de expunere: X externă []; gamma externă []; internă []; externă și internă []; - data:.....- doză (mSv):.....-concluzii:.....

Radiații neionizante: Tipul: Iluminat:
suficient []; insuficient []/natural []; artificial []; mixt []

Mijloace de protecție colectivă: -

Mijloace de protecție individuală:

Echipament de lucru: _____

Anexe igienico-sanitare: vestiar []; chiuvetă []; WC []; duș []; sală de mese []; spațiu de recreere [] Altele: Observații:

Data completării: _____

Angajator,
Director general S.N. A.I.T. „T.V.”
Daniel Julian IDOLU

Lucrător desemnat Serviciul intern de prevenire și protecție

Semnătura



Anexa nr. 5

INDEMNIZAȚII DE CONDUCERE

| Nr. crt. | Funcția de conducere | Procentul din salariul de bază |
|----------|----------------------|--------------------------------|
| 1. | Director | 20% |
| 2. | Coordonator | 12% |



S.N. „AEROPORTUL INTERNAȚIONAL TIMIȘOARA – TRAIAN VUIA” S.A.

REGULAMENT

pentru acordarea și utilizarea echipamentului de lucru, forma acesteia, pentru personalul S.N. “Aeroportul Internațional Timișoara – Traian Vuia” S.A.

1. Portul echipamentului de lucru

Personalul S.N. „Aeroportul Internațional Timișoara – Traian Vuia” S.A., angajat pe funcțiile prevăzute în tabelul de mai jos, are obligația să poarte echipamentul de lucru în timpul executării serviciului. Echipamentul de lucru poate fi purtat și pe drumul de la domiciliu la locul de muncă și înapoi, la festivități și pe durata unor cursuri de perfecționare profesională sau instruire.

Personalul este obligat să întrețină echipamentul de lucru în stare corespunzătoare. Este interzisă modificarea echipamentului de lucru sau înlocuirea componentelor acestuia cu alte articole de îmbrăcăminte.

2. Modul de acordare a echipamentului de lucru

Modul de acordare a echipamentului de lucru, precum și durata de folosință pentru acesta se stabilesc prin Contractul Colectiv de Muncă. În cazul uzării premature a unor componente ale echipamentului, acestea vor fi înlocuite, în măsura posibilităților unității, cu plata integrală.

Funcțiile pentru care se acordă echipamentul de lucru, componența și durata de folosință(luni) sunt cele prevăzute în Anexa nr. 7 la prezentul CCM.

3. Descrierea componentelor echipamentului de lucru

Echipamentul de lucru are o croială casual, respectă culorile adoptate de AIT-TV, respectiv roșu, negru și alb, și este compus din:

Jacheta (3 sezoane) – este de culoare preponderent roșie și are aplicat pe mâne ca dreaptă (pe pieptar în partea stângă), ecusonul cu logo-ul aeroportului având diametrul de 10 cm, cusut/brodat la 8 cm de cusătura umărului (la 15 cm de îmbinarea pieptarului);

Puloverul este de culoare negră și are aplicat pe mâneca dreaptă (pe pieptar în partea stângă) ecusonul cu logo-ul aeroportului având diametrul de 10 cm, cusut/brodat la 8 cm de cusătura umărului (la 15 cm de îmbinarea pieptarului);;

Vesta reflectorizantă se poartă numai pentru activitățile desfășurate pe platformă și are culorile stabilite prin Regulament. Pe spatele vestei va fi imprimată prin serografie sau transfer termic denumirea generică a unității structurale a organizației, într-un format de 15/30 cm. Vestele trebuie să respecte regulile de vizibilitate impuse de Procedura de „Managementul Platformei”;

Pantalon de lucru – este confectionat din material de culoare neagră fără dungă, cu croială clasică;

Tricou mâneca lungă / scurtă – este de culoare roșie și are aplicat pe mâneca dreaptă (pe pieptar în partea stângă), ecusonul cu logo-ul aeroportului cu diametrul de 10 cm, cusut /brodat la 8 cm de cusătura umărului (la 15 cm de îmbinarea pieptarului);

Şapcă – de culoare roșie are aplicat pe partea frontală logo-ul aeroportului cu diametrul de 8 cm;

Logo-ul aeroportului este constituit dintr-un scut de formă românească, cu smalț alb, pe care sunt imprimate literele AT și două semne grafice de culoare roșu și negru care simbolizează decolările și aterizările aeronavelor. Scutul este împrejmuit de smalțurile de culoare roșu, galben și albastru și două chenare din aur. Scutul este încadrat de o cunună de lauri din aur desenată pe un câmp roșu de formă circulară. Câmpul are bordură din argint.

Pentru Directorul General al societății, pentru activitățile prestate de persoanele care deservesc pasagerii de rang înalt (referenți relații publice), precum și pentru personalul care îndeplinește atribuții de purtător de cuvânt, echipamentul va cuprinde: sacou roșu cu logo-ul aeroportului brodat în zona pieptului în partea stângă, cămașă albă, cravată sau eșarfă roșie, pantalon cu dungă sau fustă neagră, pantofi negri.

Nerespectarea obligației de a purta echipamentul de lucru se sancționează conform Regulamentului Intern al societății.



S.N. AEROPORTUL INTERNATIONAL TIMIȘOARA "TRAIAN VUIA" S.A.



NORMATIV PROPRIU
de acordare a echipamentului individual de protecție și de lucru, anual

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| | | Ghete de iarnă Vestă avertizoare (sau bandă reflectorizantă aplicată pe îmbrăcăminte) | Pantaloni Şapcă Pantofi | 1/12 1/12 1/12 |
| 4 | Agent curătenie clădiri și mijloace de transport | Accidentare în trafic aero/auto Contact cu detengenți, noxe biologice, praf Temperatură scăzută Intemperii Temperatură scăzută | Vestă avertizoare (sau bandă reflectorizantă aplicată pe îmbrăcăminte) Mănuși de protecție(cauciuc) Scurtă văuită Bocanci Pelerină impermeabilă Tricou Încălămantine de protecție la temperaturi ridicate Halat | Inv. Unică fol. Costum (füstă/pantalon+jachetă) |
| 5 | Coordonator Uzina Electrică, Maistru aviație – supervisor, Electrician | Current electric Lucru la înălțime Temp. scăzută Intemperii Temperatură ridicată | Mănuși electroizolante Cizme electroizolante Casăcă de protecție Centură de siguranță Tricou Sort/pantalon scurt vestă lucru Parasolari Încălămantine de protecție la temp ridicate/sandale Costum văuit Bocanci cu talpă de cauciuc pelerină impermeabilă genuchiere | Inv. Inv. Inv. Inv. 3/12 1/12 1/12 1/48 1/12 1/12 Salopetă din doc |
| 6 | IT și Comunicații | Intemperii Lucru la înălțime Temperatură scăzută Temperatura ridicată | Pelerină impermeabilă Casăcă de protecție Centură de siguranță Costum văuit Bocanci cu talpă de cauciuc Tricou Sort/pantaloni scurți vestă lucru Parasolari Încălămantine de protecție la temp. ridicate | Inv. 1/36 1/24 3/12 1/12 1/48 1/12 1/12 1/12 Salopetă din doc |
| | SINDICATUL DE MUNCĂ S.A.T. | Coordonator întreținere Infrastructură Muncitor întreținere - Infrastructură: referent, lăcașuri mecanice | Pulberi Zgomot Temperatură scăzută/ridicată Intemperii Manipulare sarcini | Inv. Inv. 1/36 1/24 inv. 1/6 1/6 1/12 Salopetă din doc Tricou |



| | | | |
|---|------------|--|---|
| | | (pantofi/sandale) | |
| 8 | Instalator | Mască sudură Ochelari sudură Şort sudură Mânuşă sudură Costum vătuit Bocanci Pelerină impermeabilă Cizme impermeabile încălțăminte protecție la temperaturi înalte (pantofi/sandale) | inv. inv. Inv. 1/36 1/24 inv. Inv. 1/12 |
| 9 | Tâmplar | Casă de protecție Ochelari de protecție Şort Mânuşă de protecție Bocanci cu talpa din cauciuc Antifoane încălțăminte protecție la temperaturi înalte (pantofi/sandale) | inv. Inv. Inv. Inv. 1/24 inv. 1/12 |
| | | Pulberi Zgomot Temperatură scăzută/ridicată | Salopetă din doc Tricou inv. 1/12 |
| | | Costum aluminiat Mânuşi tip PSI Casă tip pompier Costum de intervenție de tip Nomex (pantalon+haină trei sferturi) Centură de siguranță Cizme tip pompier Corzi de salvare Cordite de salvare Scurtă vătuită Antifoane Pelerină impermeabilă Bocanci | Salopetă din doc Tricou Parasolar inv. Inv. 1/24 |







REGULAMENTUL DE APLICARE A CCM

Acet regulament face parte integranta din prezentul contract colectiv de munca.

Pentru o mai buna aplicare a prevederilor CCM echipele de negociere au prevazut urmatoarele reguli pentru urmatoarele capitole:

I) Decontarea contravalorii dispozitivelor de corectie speciale / ochelarilor de vedere in baza HG 1028/2006

Pentru decontarea contravalorii dispozitivelor de corectie speciale / ochelarilor de vedere, in valoare maxima de 500 lei, se parcurg urmatoarele etape:

1. Solicitantul întocmește o cerere de aprobată a decontării contravalorii dispozitivelor de corecție speciale / ochelarilor de vedere avizată de șeful direct, care trebuie să fie însoțită de un diagnostic stabilit de un medic de specialitate, factura și bonul fiscal prin care s-au plătit ochelarii.
2. Aceaste documente se prezinta la Compartimentul RU pentru avizare. Avizarea se face în urma verificării următoarelor: domeniul de activitate, evolutia/modificarea corecțiilor, data ultimei decontării (dacă este cazul).
3. Cererea se avizează de către Directorul Economic, Compartimentul Resurse Umane, șeful direct și se aproba de către Directorul General.
4. Pentru decontare, la casieria societății, factura trebuie să fie însoțită de cererea aprobată de către Directorul General, în original.
5. O copie după cerere și a documentelor care au stat la baza acesteia se păstrează la Compartimentul Resurse Umane.

Decontarea contravalorii ochelarilor se face de către angajator ori de câte ori apar tulburări de vedere care pot fi cauzate de activitatea desfășurată la locul de muncă, la recomandarea medicului specialist, dar nu mai des de o dată la 2 ani.”

II). Acordarea premiilor, primelor sau a altor bonificatii

Nu se acorda prime, sau alte bonificatii prevazute in BVC pe perioada declarată ca reducere temporară a activității, pentru motive economice, tehnologice, structural sau similar.

În cazul în care activitatea societății se redresează și se poate recupera până la sfârșitul exercitiului bugetar, acestea vor fi acordate până la sfârșitul anului 2021 conform BVC, astfel:



(1) **Prima de Paști și de Crăciun** se acordă tuturor salariaților care și-au desfășurat activitatea în cadrul societății o perioadă de minimum 5 luni anterior datei de 01 a lunii în care se acordă. Prima de Paști și de Crăciun se acordă inclusiv salariaților aflați în concedii medicale sau de odihnă la data acordării. Nu beneficiază de prima de Crăciun și Paști salariații care au contractele individuale de muncă suspendate sau încetate până la data acordării primelor, precum și angajatii care nu au lucrat 5 luni calendaristice consecutive, anterior datei de 01 a lunii în care se acordă prima.

(2) Al 13-lea salariu se acordă tuturor salariaților care și-au desfășurat activitatea în cadrul societății pentru o perioadă de minim 5 luni anterior datei de 01 decembrie a anului în curs. Premiul anual se calculează la salariul brut al salariatului, proporțional cu timpul efectiv lucrat în anul în curs. Suma stabilită se acordă în ultima lună a anului în curs sau în primul trimestru al anului viitor, în funcție de disponibilitățile bănești ale societății și cu încadrarea în cheltuielile cu salariile aprobate prin bugetul de venituri și cheltuieli ale anului pentru care se acordă.

Nu beneficiază de al 13-lea salariu, angajații care au contractele individuale de muncă suspendate sau încetate până la data acordării acestuia, precum și angajatii care nu au lucrat 5 luni calendaristice consecutive, anterior datei de 01 decembrie a anului în curs.

(3) Fondul de participare la profit se acordă tuturor salariaților care și-au desfășurat activitatea în cadrul societății în anul pentru care se acordă.

Nu beneficiază de sume plătite din fondul de participare la realizarea profitului, angajații care au contractele individuale de muncă suspendate sau încetate până la data acordării acestora.

III)Acordarea concediului de odihnă

1. planificarea concediilor se face la sfârșitul anului în curs pentru anul următor
2. planificarea se face de către fiecare conducător de direcție/compartiment
3. împărțirea zilelor de concediu se face pe întreg anul calendaristic, și se acordă pentru fiecare angajat în tranșe, astfel încât desfășurarea activității să nu fie afectată
4. este obligatorie acordarea unei transe minime de 10 zile lucrătoare neîntrerupte într-un an calendaristic

IV)Acordarea zilelor libere plătite

Zilele libere plătite se acordă pentru toți angajații doar la care acestea au loc. Excepție de la regulă sunt angajații care lucrează în ture: în cazul în care angajatul este de serviciu într-o zi liberă plătită, șeful direct, acordă zi liberă plătită, într-o altă dată, în urmatoarele 60 de zile, astfel încât toți angajații să beneficieze de acest drept.



V)Acoperirea cheltuielilor efectuate cu combustibilul pentru transportul la si de la locul de muncă a angajaților

Având în vedere:

- amplasarea AIT în afara localității de domiciliu al angajaților,
- existența unui orar inflexibil al mijloacelor de transport în comun asigurat de RAT, care nu se pliază pe programul de lucru al AIT,
- solicitările sindicatului privind acoperirea cheltuielilor cu combustibilul pentru transportul angajaților între domiciliu și sediul AIT,
- distanța medie pe care fiecare angajat trebuie să o parcurgă zilnic între domiciliu și sediul AIT de aproximativ 20 km,

Angajatorul va acoperi aceste cheltuieli în limita a 250 lei/ angajat/ lună brut.

Decontarea contravvalorii cheltuielilor cu combustibilul ocasionate de deplasarea între localitatea în care angajații își au domiciliul și localitatea unde se află locul de muncă se va face astfel:

1. Se acordă angajaților, la sfârșitul fiecărei luni, suma de 250 lei, pe baza tabelelor cu suma admisibilă având la bază foaia colectivă de prezență aprobată cu orele de lucru efectiv realizate. Valoarea de 250 lei reprezentând cheltuielile cu combustibilul, reprezintă suma maximă și corespunde unei luni cu timp de lucru efectiv lucrat integral.
2. Decontarea contravvalorii cheltuielilor cu combustibilul nu se acordă pentru orele rezultate din concedii de boală, concedii de odihnă, concedii fără plată, delegații, absențe nemotivate, zile libere plătite și alte zile în care salariatul nu își desfășoară activitatea la sediul social al angajatorului.
3. Fiecare direcție/compartiment va numi persoanele responsabile care întocmesc și răspund de completarea datelor în tabelele ce cuprind modul de calcul pentru suma admisibilă lunară pentru fiecare salariat corespunzător cu timpul efectiv lucrat în luna respectivă”.



Beneficiile asigurate de contractul de asigurare voluntară de sănătate

ACCIDENT, ÎMBOLNĂVIRE – AFECȚIUNI ACUTE ȘI PUSEUL ACUT AL UNEI BOLI CRONICE SAU AL UNEI AFECȚIUNI PREEXISTENTE

- Consultații medicale, diverse specialități: medicină generală, medicină internă, medicină de familie, pediatrie-neonatologie, cardiologie, oftalmologie, ORL, gastroenterologie, ortopedie-traumatologie, dermatologie, obstetrică-ginecologie, neurologie, urologie, nefrologie, pneumologie, boli infecțioase, reumatologie, oncologie, alergologie-imunologie, endocrinologie, diabet și boli de nutriție, hematologie, senologie, flebologie, orice specialitate clinică și chirurgicală inclusiv tratamentul urgențelor medicale, necesar pentru stabilizarea condiției medicale, efectuat de medicul generalist și/sau specialist în cadrul unei consultații acoperite prin polița de asigurare;
- Analize de laborator, în scop de diagnosticare recomandate de medicul generalist sau specialist din cadrul unei specialități medicale incluse în pachetul de consultații, asigurate Complet pentru orice analiză medicală de laborator, recomandată de medicul generalist sau specialist, cu excepția analizelor de genetică și biologie moleculară; Imagistică, în scop de diagnosticare recomandată de medicul generalist sau specialist din cadrul unei specialități medicale incluse în pachetul de consultații, asigurate Complet pentru orice tip de investigație din categoria: ecografie, investigații cu raze X (radiografie, radioscopie, mamografie, osteodensitometrie), CT, RMN;
- Explorări funcționale, în scop de diagnosticare recomandate de medicul generalist sau specialist din cadrul unei specialități medicale incluse în pachetul de consultații, asigurate pentru Orice tip de investigație din categoria: EKG, EKG de efort, oscilometrie, Holter TA și EKG, probe respiratorii, audiometrie, proceduri endoscopice, EEG etc

MONITORIZARE BOLI CRONICE / AFECȚIUNI PREEXISTENTE CU RAMBURSAREA CHELTUIELILOR CĂTRE ASIGURAT

Consultații specialist, 2 consultații/an/persoană, cu asigurarea a 100% din costul investigațiilor medicale și a analizelor de laborator, dacă sunt recomandate de medicul specialist, în cadrul celor 2 consultații acoperite.”

Anexa nr. 10

Regulament privind acordarea voucherelor de vacanta pentru angajații SN A.I.T.-TV S.A.

Având în vedere prevederile OUG nr. 8/2009 privind acordarea tichetelor de vacanță și HG nr. 215 din 4 martie 2009 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea tichetelor de vacanță, modificată și completată prin HG nr. 940 din 20 decembrie 2017, angajatorul împreună cu sindicatul legal constituit au stabilit, următoarele reguli privind modul de acordare a voucherelor de vacanță:

1. Voucherele de vacanță se acordă angajaților în limita resurselor prevăzute în buget alocate cu aceasta destinație.
2. Voucherele de vacanță se acordă pe suport de hârtie, nominal în valoare de 50 lei/unitate, valoarea totală pe un an calendaristic fiind de 1450 lei brut/beneficiar, în cazul beneficiarului angajat cu normă întreagă, iar în cazul salariaților ce au contract individual de munca pe perioada determinată sau cu timp parțial, voucherele se acordă proporțional cu perioada contractuală și norma/durata muncii din anul calendaristic respectiv.
3. După aprobarea bugetului, salariații SN AIT-TV SA vor solicita acordarea voucherelor de vacanță conform prevederilor CCM, pe baza unei unor declarații pe proprie răspundere centralizate sub forma de tabel tipizat. De gestionarea tabelelor se vor ocupa coordonatorii de compartimente/superviserii/ directori, iar centralizarea acestora o va face Compartimentul Resurse Umane.
4. Voucherele de vacanță se comandă și se acordă, în trei tranșe, în baza unui acord cadru încheiat cu furnizorul, având în vedere planificarea anuală a concediilor salariaților precum și solicitările angajaților - declarații pe proprie răspundere - centralizate de fiecare coordonator/supervizor/director. Voucherele de vacanță se acordă salariaților după cum urmează- prima tranșă începând cu 1 iunie, a doua tranșă începând cu 1 august și a treia tranșă începând cu 1 octombrie.
5. Impozitarea voucherelor de vacanță se va efectua pe statul de plată, în luna primirii acestora de salariați.
6. Salariații, care beneficiază de vouchere de vacanță, au următoarele obligații:



- a. Beneficiarul poate utiliza voucherele de vacanță pe baza actului de identitate numai pentru achiziționarea de servicii de turism intern de la unitățile stabilite prin contractul cu furnizorul de servicii.
- b. Să folosească voucherele de vacanță în perioada de valabilitate .

7. Se interzice beneficiarului:

- a) utilizarea tichetelor de vacanță pentru achiziționarea altor servicii decât cele prevăzute la art. 23 din HG nr. 215 din 4 martie 2009 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea tichetelor de vacanță ;
 - b) primirea unui rest de bani la tichetul de vacanță, în cazul în care suma corespunzătoare solicitată este mai mică decât valoarea nominală a tichetului de vacanță;
 - c) comercializarea voucherelor de vacanță în schimbul unor sume de bani și/sau al altor bunuri și/sau servicii.
8. În cazul cumulului de funcții, tichetele de vacanță pot fi acordate numai dacă beneficiarii în cauză își au funcția de bază la SN AIT-TV-SA, potrivit legii. În cazul în care nu se poate stabili funcția de bază, beneficiarul indemnizației de vacanță alege, în scris, unitatea care îi va acorda voucherele de vacanță, având obligația de a transmite, în termen de maximum 10 zile lucrătoare și către ceilalți angajatori opțiunea realizată.
9. În cazul în care salariatilor le-a incetat contractul individual de munca ulterior folosirii voucherelor, acestia au obligația de a returna contravaloarea voucherelor pentru perioada nelucrata în anul calendaristic respectiv în cadrul societății.

10. Nu beneficiază de vouchere de vacanță salariații care au contractele de muncă suspendate sau incetate până la data acordării voucherelor.

