

# **CONTRACT COLECTIV**

## **DE MUNCĂ**

### **LA NIVEL DE UNITATE**

**2024**

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
LA NIVEL DE UNITATE  
2024**

**Încheiat în conformitate cu prevederile dispozițiilor titlului VII din  
Legea nr. 367 /2022 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 România le-a ratificat, precum și libertatea de opinie a fiecărui angajat.

**Art. 2.** (1) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și ale angajaților 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 angajații, 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 înlăturarea 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 angajaților și a obligațiilor corelative cu privire la:

- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea 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 INTERNAȚIONAL TIMIȘOARA – TRAIAN VUIA” SA., **începând cu data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Timiș**. Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate negociat cu sindicatul reprezentativ nr. 55/16.03.2023 își încetează 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 perioadă 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 componență cu comisia constituită pentru negocierea CCM.

(2) Competența, componența, 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 remunerație în echivalentul unui câștig mediu lunar pe salariat (lei/persoană) determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială prevăzut în BVC-ul pe anul 2024 aprobat prin HG avut în vedere la fundamentarea fondului de salarii din BVC-ul pe anul 2024, pentru întocmirea și negocierea prezentului contract colectiv de muncă. Această indemnizație se va plăti după înregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Muncă Timiș.

(4) Suspendarea și încetarea 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 lovită 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 dezbaterii 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 angajații care își desfășoară 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 plătite cu un spor de 100% din salariul de bază (cf. Codului Muncii - Art.123 alin.2, Art 142 alin.2). La aplicarea acestui articol 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 muncă, 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, angajații 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 posibilă (art.126, lit. (a) Codul Muncii).

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

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

## **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 alineatul 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 angajaților pe locuri de muncă, cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către angajați sunt de competența angajatorului. Sindicatul poate sesiza angajatorul cu privire la neconcordanțe și nereguli în activitate.

(2) a) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de angajați: 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 aprobate în condițiile alineatului precedent constituie anexă la contractul de muncă și se fac cunoscute angajaților cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de aplicare.

**Art. 16.** (1) Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de angajați, potrivit specificului activității fiecăreia, și se bazează pe tehnicile 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 salariului 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 angajații 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 periclita securitatea sau sănătatea angajaților, nu dă dreptul angajatorului să aplice 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 angajați.

(2) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a angajaților 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.

(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, angajații 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 financiar 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 muncă 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.P.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 convenite angajaților, 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 CSSM.

(3) Angajații sunt obligați 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 angajaților 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 angajaților, 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 alineatului 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 700 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 vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului contract.

(2) Angajata gravidă, salariată 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 angajatei 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 târziu la împlinirea vârstei 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 angajaților 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. 67 din Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006 coroborate cu art. 7 din Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr.187/15. 04. 1998 al M.M.F.E.S.

(2) C.S.S.M. va fi constituit conform art. 179 – 181 din Codul Muncii, aprobat prin Legea nr. 53/2003, a Ordinului nr. 187/1998, privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a C.S.S.M., a Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, a Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006.

(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**

### **Sanțiuni disciplinare**

#### **Procedura aplicării lor și căile de atac**

**Art. 28.** (1) Angajatorul are dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare angajaților 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 vinovăție de către angajat, prin care acesta a încălcat normele legale, Regulamentul Intern, Contractul Individual de Muncă sau Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, procedurile de lucru, ordinele sau dispozițiile de serviciu legale ale conducătorilor ierarhici.

**Art. 29.** Sancțiunile 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 indemnizației de conducere pe o perioada 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 conform legii.

(4) Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de angajat conform 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 sancțiune.

**Art. 33.** Este interzisă aplicarea de sancțiuni colective.

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

**Art. 35.** (1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii 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 sancțiunea 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 aplice fiecărei 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 Legea 367/2022 angajatorul va comunica sindicatului reprezentativ, spre consultare, proiectul bugetului de venituri și cheltuieli cel puțin 7 zile lucrătoare 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 salariaților.
- (6) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structural sau similar, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul Aeroportului Timișoara sau reprezentanților salariaților, 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 Direcția Economică, va justifica din punct de vedere economic reducerea temporară a activității, prezentând o situație cu măsurile impuse pentru redresarea activității cauzată 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 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 convenite, 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 bonificații prevăzute în 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 exercițiului bugetar, acestea vor fi acordate conform BVC și legislației în vigoare.

(2) Alte drepturi se acordă conform Regulamentului de aplicare al CCM prevăzut în anexa nr. 8 și conform legislației în vigoare.

(3) Al 13-lea salariu, reprezentând un salariu brut de încadrare al angajatului la data de 31 decembrie al anului în curs, se achită în condițiile stabilite de regulamentul de aplicare al CCM, conform Anexei 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.

(4) Indemnizația de conducere se acordă conform anexei nr.5;

(5) Sume acordate în bani sau sub forma tichetelor cadou:

- **de 8 Martie**, doar femeilor, în quantum de **150 lei (tichete cadou)**;
- **de 1 Iunie**, salariații care au copii în vârstă 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 vârstă de până la 18 ani vor primi un tichet cadou de 150 de lei (**tichete cadou**);
- **de Paști**, copiii în vârstă de până la 18 ani vor primi un tichet cadou de 150 de lei (tichete cadou);

se acordă în baza prevederilor Bugetului de Venituri și Cheltuieli aprobat prin Hotărâre de Guvern pentru anul în curs.

**(6) 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 Ordonanței 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 salariaților 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 lucrate.

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

b) tichetele de masă, se acordă în valoare expres prevăzută de prevederile legale în vigoare la data plății, pe care angajatorul le distribuie salariaților, lunar, în prima decadă a fiecărei luni pentru luna anterioară în conformitate cu pontajul realizat. Tichetele de masă se acordă în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat, iar cuantumul acestora se actualizează ori de câte ori intervin modificări legislative.

c) Salariații cu contract individual de muncă pentru perioada concediului de odihnă au dreptul la o singură primă de vacanță, sub formă de vouchere, în conformitate cu dispozițiile OUG nr. 8/2009 *privind acordarea voucherelor de vacanță, actualizată*. Acestea vor fi acordate conform Regulamentului stabilit în Anexa nr. 10.

d) “Angajatorul acoperă cheltuielile efectuate cu combustibilul pentru transportul la și de la locul de muncă a angajaților în limita a maxim 350 de lei/ lună/angajat, conform regulamentului de aplicare a CCM.”

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

(7) În prima jumătate a lunii Decembrie, angajatorul va organiza o activitate cu ocazia serbării pomului de Crăciun cu angajații săi în sumă de 15.000 lei net și se acordă în limitele sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

(8) Salariaților care sunt nominalizați prin Decizia Directorului General să desfășoare atribuții în cadrul proiectelor finanțate din fonduri europene, li se vor acordă 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 îi 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 angajaților 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, angajații 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 angajații 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 și 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.** Angajații trimiși în delegație în țară sau străinătate vor beneficia de decontarea cheltuielilor de transport, cazare și diurnă conform Anexei **nr.2**.

**Art. 52.** (1) Deplasarea angajaților 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 străinătate 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. 367/2022).

**Art. 53.** Angajații trimiși în delegație pentru formare profesională, 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 convenite angajaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

(2) În caz de faliment sau lichidare judiciară, angajații au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor bănești constituie creanțe 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 angajații și le vor elibera dovezi despre acestea.

**Art. 57.** În afară 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 câștigul mediu lunar pe salariat (lei/persoană) 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 soțului/soției/copiilor angajatului;
  - b. deces survenit din cauza unui accident de muncă produs în cadrul societății, produs în cadrul programului de lucru – **15 salarii**, acordate soțului/soției/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. 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 și conform deciziei conducerii.
5. În afară 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 și incurabile (leucemie, cancer, boli autoimune) – 5.000 lei, *se acordă salariaților o singură dată într-un an calendaristic* .
- b) decontarea contravalorii dispozitivelor de corecție speciale/ochelarilor de vedere în cuantum de 700 lei net în baza HG 1028/2006, se acordă salariaților după 2 ani de la angajare, iar apoi o singură dată la doi ani. Decontarea acestor ochelari de vedere se va face conform anexei 8 din prezentul contract.

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 alineatul (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, angajații 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, 2 Ianuarie, Anul Nou,
- 6, 7 Ianuarie (Bobotează, Sf. Ioan),
- 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 alineatul 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, respectiv 07.05.2024,
- 20 Iulie – Ziua Aviației,
- 24 și 27 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 lucrătoare libere pentru căsătoria angajatului înaintea officierii căsătoriei.** Zilele libere pentru căsătoria salariatului se acordă în baza copiei certificatului de căsătorie, o singură dată, la cununia civilă sau cea religioasă, dacă acestea se petrec în perioade diferite, acordate după data evenimentului;

- **3 zile lucrătoare libere pentru căsătoria unui copil.** Zilele libere pentru căsătoria a unui copil al salariatului se acordă **înaintea officierii căsătoriei**, o singură dată, la cununia civilă sau cea religioasă, dacă acestea se petrec în perioade diferite.

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

- **5 zile lucrătoare libere/an concediu de îngrijitor;**

- **1 (o) zi liberă plătită pentru donatorii de sânge, conform prevederilor legale în vigoare;**

- **tatăl copilului nou-născut care participă efectiv la îngrijirea acestuia, are dreptul la un concediu paternal plătit de 15 zile lucrătoare**, prin majorarea duratei concediului 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 concediului paternal în condițiile acordării unui concediu paternal plătit de 15 zile se acordă o singură dată, indiferent de numărul copiilor titularului;

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

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

- **1 zi calendaristică liberă**, în ziua în care se desfășoară ceremonia de înmormântare, pentru decesul rudelor 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 unități, cu mutarea domiciliului în alt județ.

(3) La locurile de muncă unde activitatea nu poate fi întreruptă datorită 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 bilete de voie în interes personal pe lună care să nu depășească 4 ore/zi, respectiv 8 ore/lună, cu excepția zilei de vineri. În cazul în care salariatul depășește 8 ore/lună, acesta este obligat să recupereze orele pentru care este învoit, indicând în biletul de voie data și orele în care va face recuperarea. Biletele de

voie sunt aprobate de către conducătorul direct sau, după caz, conducătorul ierarhic superior al angajatului și se gestionează de către 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:

<b>Tranșa de vechime în muncă</b>	<b>Număr zile concediu</b>
<b>0 - 5 ani</b>	<b>21</b>
<b>5 - 15 ani</b>	<b>23</b>
<b>15 - 20 ani</b>	<b>25</b>
<b>peste 20 ani</b>	<b>26</b>

Fac excepție angajații cu vârsta sub 18 ani, care au dreptul la un concediu plătit de 24 de zile lucrătoare.

(3) Toți angajații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un **concediu de odihnă suplimentar** în cuantum 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. 179 din Codul Muncii, art. 25 alin. 3 și lit. b din Codul Fiscal).

**Art. 61.** (1) Pe durata concediului 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 concediului multiplicată cu numărul de zile de concediu.

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

**Art. 62.** (1) Concediul anual de odihnă va putea fi efectuat și fracționat, în tranșe, cu condiția ca una din tranșe să nu fie mai mică de 10 zile.

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

**Art. 63.** (1) Angajații au dreptul la 90 de zile calendaristice /an de **concediu fără plată**, cu aprobarea conducerii unității, acordat în maximum două tranșe, pentru:

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

Zilele de concediu solicitate în temeiul art.153 din Codul Muncii actualizat, nu constituie stagiul 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 concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani, angajatul poate beneficia, la cerere, cu aprobarea conducerii unității de încă un an de concediu fără plată.

(2) Angajatului, care se află în concediul 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) Angajații aflați în concediu medical, au obligația de a transmite certificatul medical societății, până cel târziu la data de 5 a lunii următoare celei pentru care a fost acordat concediul.

(b) Angajații au obligația:

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

## **CAPITOLUL VII**

### **Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă**

**Art. 65.** În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor angajaților, 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 unității.

**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 în cazul modificării CIM.

(2) Clauzele CIM nu pot conține 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 excepția liderilor de sindicat la nivel de unitate, remunerați 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 lucrătoare.

**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 perioadă de readaptare, angajații care au beneficiat de concediu de maternitate și /sau concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului, nu vor putea fi concediați, pentru motivul de necorespondere profesională prevăzut de Codul Muncii.

(4) 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 cercetare disciplinară 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 vârstă, 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.

Aceste 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 angajaților 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 angajaților 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 angajații, 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 pregătirii 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 îi 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 angajaților 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, cesionează sau vinde unitatea sau unele părți sau servicii către un alt angajator ca rezultat al unei cesiuni sau fuziuni, cesionarul 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 că:

(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 angajaților 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 propriilor 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 ocazionate de acesta, dacă părăsesc unitatea la inițiativa lor sau **din motive imputabile**, 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 și 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 posibilităților în incinta, gratuități pentru activitatea sindicatului, spațiul și mobilierul precum și dotarea cu echipamentul de birotică necesar (fax, telefon, copiator, computer, acces internet și altele) – la prima utilare.

(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 muncă 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 angajaților membri de sindicat să urmeze aceste cursuri de pregătire în condițiile art. 78.

**Art. 86.** (1) Angajatorul nu va efectua angajări permanente, temporare, sau cu program parțial în perioada declanșării legale a conflictelor de muncă, pe locurile de muncă ale angajaților 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 angajaților 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 angajaților 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.** Împuterniciții organelor de conducere ai unității, 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 către angajator, cu consultarea sindicatului și se ia la cunoștință pe bază de semnătură de către toți salariații.

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

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

**Art. 98.** Prezentul contract conține un număr de 48 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 Timiș).

## **PĂRȚILE SEMNATARE :**

**PATRONAT :**

Stamatovici Daniel Oliver

Juravle Dorina Cornelia

Otescu Monica Isabela

**SINDICAT :**

Dobra Cristian

Andrei Claudia

Ciovică Iuliana

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

<b>Nume, Prenume Angajat / funcția</b>	<b>Data luării la cunoștință</b>	<b>Semnătura</b>

**REGULAMENT**  
**de organizare și funcționare al**  
**Comisiei Paritare**

1. Comisia paritară la nivelul S.N. Aeroportul Internațional „Traian Vuia” S.A. Timișoara va fi compusă dintr-un număr 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 numărul 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 :

Stamatovici Daniel Oliver

Juravle Dorina Cornelia

Otescu Monica Isabela

SINDICAT :

Dobra Cristian

Andrei Claudia

Ciovică Iuliana

## Drepturile acordate angajaților aflați în delegație, detașare, 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** - drepturile acordate angajaților aflați în delegație, detașare, deplasare se acordă în funcție de importanța deplasării și dispozițiilor legale în vigoare, cu condiția de a se respecta sumele prevăzute pentru cheltuielile de personal din bugetul de venituri și cheltuieli.

### 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** - drepturile acordate angajaților aflați în delegație, detașare, deplasare se acordă în funcție de importanța deplasării și dispozițiilor legale în vigoare, cu condiția de a se respecta sumele prevăzute pentru cheltuielile de personal din bugetul de venituri și cheltuieli.



## SPORURI

1. **Spor pentru ore suplimentare** efectuate de 100 %, în cazul în care nu se asigură compensarea prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora.
2. Pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, în cazul în care nu se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile, salariații beneficiază de un spor de 100% la salariul de bază.
3. Conform art. 126 din Codul muncii, salariații beneficiază **de un spor pentru ore lucrate în timpul nopții** astfel:
  - a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;
  - b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.
4. **Sporul de fidelitate** se acordă proporțional cu toată perioada de vechime acumulată de salariat în cadrul societății și se calculează, astfel :

Tranșă de vechime	Valoare procent
<b>0-3 ani</b>	-
<b>3-5 ani</b>	2%
<b>5-7 ani</b>	3%
<b>7-9 ani</b>	4%
<b>9-11 ani</b>	5%
<b>11-13 ani</b>	6%
<b>13-15 ani</b>	7%
<b>15-17 ani</b>	10%
<b>17-19 ani</b>	13%
<b>Peste 19 ani</b>	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 cuantum de 10% raportat la salariul de încadrare a titularilor unor poziții cheie identificate, se poate acorda în baza reglementărilor din Codul Muncii actualizat. Semnarea actelor adiționale la CIM cu angajații privind clauza

de confidențialitate se face în conformitate cu Regulamentul privind încheierea clauzei de confidențialitate aprobat de Consiliul de Administrație.

**7. Spor de responsabilitate - 240 lei brut**, se acordă titularului postului de inspector siguranță operațională din cadrul Compartimentului Siguranță Operațională pentru responsabilitățile de coordonare a întregii activități operaționale, administrarea platformei, inspectarea condițiilor de operare, gestionarea informațiilor operaționale și de informare aeronautică.

**7<sup>1</sup>. Spor de responsabilitate - 300 lei brut**, pentru titularul postului de inspector siguranță operațională din cadrul compartimentului Dispecerat aeroport.

**7<sup>2</sup>. Spor de responsabilitate – 10% pentru persoanele care supervizează activitatea compartimentului din care fac parte.**

**8. Spor de antenă - în cuantum de 10%** raportat la salariu de încadrare a angajaților, se poate acorda în baza prevederilor legale în vigoare și constatate în urma efectuării determinărilor, respectiv buletinelor de determinare/măsurare a locurilor e muncă cu obligativitatea repetării măsurărilor anual.

**9. Spor ofițer de serviciu - 15 %** - asigură o continuitate adecvată a supravegherii proceselor în lipsa persoanelor nominalizate pe pozițiile de Manager Responsabil, Manager Siguranță, Manager Mentenanță, Manager Operațional și Manager Securitate.

**10. Spor responsabil radioprotecție - 10 %.**

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: \_\_\_\_\_

### **FISA 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 /întăltă tensiune /joasă, medie tensiune /încercare /asfixiere /blocare /microtraumatisme repetate /lovire /mușcătură /zgâriere /strivire /tăiere /întepare /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 alimentară  port-armă

Operațiuni executate de lucrător în cadrul procesului tehnologic:

Descrierea spațiului de lucru: Dimensiuni încăpere: L....., l....., 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

Poziție 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 atașa fișei un tabel separat.)

**Agenți biologici:**.....Grupa.....

**Agenți cancerigeni:** .....

**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 repetate 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 folosită .....Proces tehnologic: .....Operațiuni îndeplinite:.....Surse folosite: închise [ ]; deschise [ ]

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

Măsurile 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.”

*Stamatovici Daniel Oliver*

Lucrător desemnat Serviciul intern de prevenire și protecție

Semnătura

**INDEMNIZAȚII DE CONDUCERE**

<b>Nr. crt.</b>	<b>Funcția de conducere</b>	<b>Procentul din salariul de bază</b>
1.	Director	20%
2.	Coordonator	15%
3.	Șef compartiment	15%

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

**REGULAMENT**

pentru acordarea și utilizarea echipamentului de lucru/uniforma de serviciu și a echipamentului individual de protecție, forma acestuia, 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 din Anexa nr. 7 la prezentul CCM, are obligația să poarte echipamentul de lucru/uniforma de serviciu în timpul executării serviciului. Echipamentul de lucru/uniforma de serviciu pot fi purtate 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/uniforma de serviciu în stare corespunzătoare. Este interzisă modificarea echipamentului de lucru/uniforma de serviciu sau înlocuirea componentelor acestuia cu alte articole de îmbrăcăminte.

**2. Modul de acordare a echipamentului de lucru/uniforma de serviciu și a echipamentului individual de protecție**

Modul de acordare a echipamentului de lucru/uniforma de serviciu și a echipamentului individual de protecție, 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.

Funcțiile pentru care se acordă echipamentul de lucru/uniforma de serviciu și a echipamentului individual de protecție, componența și durata de folosință (luni) sunt cele prevăzute în Anexa nr. 7 la prezentul CCM.

**3. Descrierea componentelor uniforme de serviciu**

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

Jacheta (3 sezoane) – este de culoare preponderent bleumarin (galben) – pentru direcțiile de securitate aeroportuară, siguranță aeroportuară, pază aeroportuară, portocaliu – dispecerat;

Sacoul și pantalonii (fusta) sunt din stofă bleumarin, cu croială clasică. Cămașile/tricourile (atât cele cu mâneca lungă, cât și cele cu mânecă scurtă) sunt de culoare albastru deschis/alb, cravata/eșarfă este de culoare albastru închis. Puloverul este cu mâneci lungi, de culoare bleumarin (poate să fie și cu fermoar) ;

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”;

**4. Toți angajații SN Aeroportul Internațional Timișoara “Traian Vuia” care beneficiază de ținuta de serviciu/echipament de protecție vor fi instruiți de responsabilul SSM în privința modalității de utilizare a echipamentului, iar ținuta obligatorie va fi personalizată conform specificației de mai jos:**

- pentru bărbați: pantalon, sacou/jachetă, cămașă, cravată, pantofi;

- pentru femei: pantalon sau fustă, sacou/jachetă, cămașă, eșarfă, pantofi.

Logo-ul aeroportului este constituit dintr-un scut de formă românească, cu smalt alb, de culoare albastru, bleumarin și galben.

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

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

**NORMATIV PROPRIU**

**de acordare a echipamentului individual de protecție și de lucru, anual**

NR. CRT.	MESERIA ȘI LOCUL DE MUNCĂ	ECHIPAMENT DE PROTECȚIE INDIVIDUAL			ECHIPAMENT DE LUCRU INDIVIDUAL	
		FACTOR DE RISC	SORTIMENT	DURATĂ (luni)	SORTIMENT	DURATĂ (luni)
0	1	2	3	4	5	6
1	Inspector siguranță operațională, Managementul platformei, Siguranță aeroportuară, Coordonator Managementul Platformei, Coordonator Handling Rampă,	Accidentare in trafic aero/auto Zgomot Temperatură scăzută/ridicată Intemperii Praf, particule	Antifoane Ochelari de protecție Scurtă vătuită Mănuși îmblănite Căciulă Pelerină impermeabilă Ghete de iarnă Vestă avertizoare (sau bandă reflectorizantă aplicată pe îmbrăcăminte)	2/12 inv. 1/36 1/24 1/24 1/24 1/24 inv.	Jachetă Vestă reflectorizantă Pulover Tricou mânecă lungă Tricou mânecă scurtă Pantaloni Șapcă Pantofi Ghete	1/24 1/24 1/24 2/12 3/12 1/12 1/12 1/12 1/24
2	Mașinist agregate aerodrom, Manipulant marfă,	Accidentare in trafic aero/auto Zgomot Temp. scăzută Intemperii Temperatură ridicată Contact cu uleiuri, minerale, carburanți Solicitări mecanice-întepături, tăieturi Efort fizic mare	Vestă avertizoare (sau bandă reflectorizantă aplicată pe îmbrăcăminte) Antifoane Pantaloni vatuiti Jacheta vătuită Bocanci Mănuși îmblănite Căciulă Mănuși de protecție solicitări mecanice Pelerină impermeabilă Cizme impermeabile Tricou Parasolari Încălțăminte de protecție la temp. ridicate Centură lombo-abdominală Genunchiere	Inv. Inv. 1/24 1/24 1/24 1/24 1/24 1/6 inv. Inv. 5/12 1/12 1/12 1/36 inv	Salopetă din doc	1/12



3	Operator introducere, prelucrare, validare date în situația în care își desfășoară activitatea pe platformă	Accidentare în trafic aero/auto Zgomot Temperatură scăzută/ridică Intemperii Praf, particule	Antifoane Scurtă vătuită Mănuși îmblânite Căciulă Pelerină impermeabilă Ghete de iarnă Vestă avertizoare (sau bandă reflectorizantă aplicată pe îmbrăcăminte)	2/12 1/36 1/24 1/24 1/24 1/24 inv.	<b>Jachetă</b> <b>Vestă reflectorizantă</b> <b>Pulover</b> <b>Tricou mânecă lungă</b> <b>Tricou mânecă scurtă</b> <b>Pantaloni</b> <b>Șapcă</b> <b>Pantofi</b>	<b>1/24</b> <b>1/24</b> <b>1/24</b> <b>2/12</b> <b>2/12</b> <b>1/12</b> <b>1/12</b> <b>1/12</b>
4	Coordonator Curățenie Agent curățenie clădiri și mijloace de transport, supervisor	Accidentare în trafic aero/auto Contact cu detergenți, dezinfectante, noxe biologice, praf Temperatură scăzută Intemperii Temperatură scăzută	Vestă avertizoare (sau bandă reflectorizantă aplicată pe îmbrăcăminte) Mănuși Scurtă vătuită Bocanci Pelerină impermeabilă Tricou Încălțăminte de protecție la temperaturi ridicate Halat Tricou mânecă lungă	Inv. Unică fol. 1/36 1/24 inv. 3/12 1/12 1/12 3/12	Salopetă din doc Tricou Jachetă Mănuși iarnă	1/24
5	Coordonator Energetic, Maistru aviație – supervisor, Electrician, Lăcătuș mecanic	Curent electric Lucru la înălțime Temp. scăzută Intemperii Temperatură ridicată	Mănuși electroizolante Cizme electroizolante Cască de protecție Centură de siguranță Tricou Șort/pantaloni scurți vestă lucru Parasolari Încălțăminte de protecție la temp ridicate/sandale Costum vătuit Bocanci cu talpă de cauciuc Pelerine impermeabile Genunchiere <b>Căști antifonice</b>	Inv. Inv. Inv. Inv. 3/12 1/12 1/48 1/12 1/12 1/36 1/24 1/24 inv. <b>13/12</b>	Salopetă din doc	1/12
6	IT și Comunicații	Intemperii Lucru la înălțime Temperatură scăzută Temperatura ridicată	Pelerină impermeabilă Cască de protecție Centură de siguranță Costum vătuit Bocanci cu talpă de cauciuc Tricou Șort/pantaloni scurți vestă lucru Parasolari Încălțăminte 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	1/12

7	Coordonator Întreținere Infrastructură, Muncitor Întreținere - Infrastructură: îngrijitor clădiri, fochist, lăcătuș meccanic, referent	Pulberi Zgomot Temperatură scăzută/ridicată Intemperii Manipulare sarcini	Ochelari de protecție Antifoane Costum vătuit Bocanci Pelerină impermeabilă Mănuși protecție Mască de protecție pantaloni scurt încălțăminte protecție la temperaturi înalte (pantofi/sandale)	Inv. Inv. 1/36 1/24 inv. 1/6 1/6 1/12 1/12	Salopetă din doc Tricou	1/12 3/12
8	Instalator	Fumuri de sudură Temperatură scăzută/ridicată Intemperii	Mască sudură Ochelari sudură Șorț sudură Mănuși sudură Costum vătuit Bocanci Pelerină impermeabilă Cizme impermeabile încălțăminte protecție la temperaturi înalte (pantofi/sandale)	inv. inv. Inv. Inv. 1/36 1/24 inv. Inv. 1/12	Salopetă din doc Tricou	1/12 3/12
9	Agent salvare aeroportuară și P.S.I. Echipament conform HG nr. 443/1999 Regulamentul European 139/2014 Legea 307/12.07.2006 Legea 481/08.11.2004 Ordin MAI nr.158/22.02.2007 HG nr.160/14.02.2007	Intervenții în caz de incendii Lucru cu substanțe periculoase, toxice-întreținere autovehicule Temperatură scăzută Zgomot Intemperii	Costum aluminizat Mănuși tip PSI Cască tip pompier Costum de intervenție de tip Nomex (pantaloni+haină trei sferturi) Centură de siguranță Cizme tip pompier Corzi de salvare Cordife de salvare Scurtă vătuită Antifoane Pelerină impermeabilă Bocanci	Inv. Inv. 1/60 1/36 Inv. Inv. Inv. Inv. 1/24 inv. Inv. 1/24	Salopetă din doc Tricou Parasolar	1/12 3/12 1/12
10	Conducători auto speciala Echipament conform HG nr. 443/1999 Regulamentul European 139/2014 Legea 307/12.07.2006 Legea 481/08.11.2004 Ordin MAI nr.158/22.02.2007 HG nr.160/14.02.2007	Intervenții în caz de incendii Lucru cu substanțe periculoase, toxice-întreținere autovehicule Temperatură scăzută Zgomot Intemperii	Costum de protecție împotriva apei Cască tip pompier Centură de siguranță Corzi de salvare Cordife de salvare Scurtă vătuită Antifoane Pelerină impermeabilă Bocanci	Inv. 1/60 Inv. Inv. Inv. 1/24 inv. Inv. 1/24	Salopetă din doc Tricou Parasolar	1/12 3/12 1/12

11	Coordonator – Întreținere parc auto, Referent, Mecanic auto,	Lucru cu substanțe periculoase, toxice-întreținere autovehicule Temperatură scăzută(echipe de dezăpezire) Mediu umed	Mănuși de protecție Costum vătuit Bocanci Mănuși îmblănite Cizme impermeabile Încălțăminte de protecție la temperaturi ridicate	1/6 1/36 1/24 1/24 1/24 1/12	Salopetă din doc Tricou	1/8 3/12
12	Responsabil SSM	Mediu umed Condiții meteo, suprafețe exterioare	Mănuși îmblănite Bocanci Încălțăminte de protecție la temperaturi ridicate Pelerină ploaie	1/24 1/24 1/12 inv	Tricou Scurtă vătuită	3/12 1/24
13	Gestionar	Lucru cu substanțe inflamabile Contact cu produse petroliere Temperatură scăzută Intemperii Manipulare de sarcini Temperaturi înalte	Salopetă antistatizată Costum vătuit Mănuși de protecție produse petroliere Bocanci cu talpă antistatizată Cască protecție Pelerină Încălțăminte de protecție la temperaturi ridicate	1/24 1/36 1/6 1/24 inv. Inv. 1/12		
14	Coordonator Securitate și Acces Coordonator Pază Aeroportuară, Inspector de securitate, Agent securitate aeroportuară	Accidentare în trafic aero/auto  Zgomot Temperatură scăzută/ridică Intemperii Praf, particule	Antifoane Scurtă vătuită Mănuși îmblănite  Căciulă Pelerină impermeabilă Ghete de iarnă Vestă avertizanta (sau bandă reflectorizantă aplicată pe îmbrăcăminte)	2/12 1/36 1/24 1/24 1/24 1/24 inv.	<b>Jachetă</b> <b>Vestă reflectorizantă</b> <b>Pulover</b> <b>Tricou cu maneca lungă</b> <b>Tricou mânecă scurtă</b> <b>Pantaloni</b> <b>Șapcă</b> <b>Pantofi</b>	<b>1/24</b> <b>1/24</b> <b>1/24</b> <b>2/12</b> <b>2/12</b> <b>1/12</b> <b>1/12</b> <b>1/12</b>
15	Inspectori siguranță aeroportuară Inspectori managementul siguranței	Accidentare în trafic aero/auto  Zgomot Temperatură scăzută/ridică Intemperii Praf, particule	Antifoane Scurtă vătuită Mănuși îmblănite  Căciulă Pelerină impermeabilă Ghete de iarnă Vestă avertizanta (sau bandă reflectorizantă aplicată pe îmbrăcăminte)	2/12 1/36 1/24 1/24 1/24 1/24 inv.	<b>Jachetă</b> <b>Vestă reflectorizantă</b> <b>Pulover</b> <b>Tricou cu maneca lungă</b> <b>Tricou mânecă scurtă</b> <b>Pantaloni</b> <b>Șapcă</b> <b>Pantofi</b>	<b>1/24</b> <b>1/24</b> <b>1/24</b> <b>2/12</b> <b>2/12</b> <b>1/12</b> <b>1/12</b> <b>1/12</b>

16	Casier Venituri Non - Aeronautice	Temperatură scăzută/ridicată Intemperii – nu e cazul			Jachetă Vestă reflectorizantă Pulover Tricou mânecă lungă Tricou mânecă scurtă Pantaloni Șapcă Pantofi	1/24 1/24 1/24 2/12 2/12 1/12 1/12 1/12
17	Coordonator PSI și PC, Cadru tehnic PSI și PC Inspector protecție civilă	Temperatură scăzută/ridicată Intemperii			Jachetă Vestă reflectorizantă Pulover Tricou mânecă lungă Tricou mânecă scurtă Pantaloni Șapcă Pantofi	1/24 1/24 1/24 2/12 2/12 1/12 1/12 1/12
18	Referent protocol Coordonator Protocol și Informații	Temperatură scăzută/ridicată Intemperii	Scurtă vătuită	1/24	Sacou Cămașă Cravată/eșarfă Pantaloni/fustă Pantofi	1/12 4/24 2/12 1/12 1/12
19	<b>Director General,</b> Referent Relații Publice, Specialist Relații Publice,  Cabinet director general / Registratură	Temperatură scăzută/ridicată Intemperii	Scurtă vătuită	1/24	Sacou Cămașă Cravată/eșarfă Pantaloni/fustă Pantofi  Tricou Pulover Scurtă vătuită	1/12 4/24 2/12 1/12 1/12 1/12 2/12 1/12 1/24
20	<b>Membrii Comitetului pentru situații de criză / urgență</b> <b>Director General</b> <b>Director Executiv</b> <b>Director Siguranță</b> <b>Director Securitate</b> <b>Director Investiții</b> <b>Director Operațional</b> <b>Director Economic</b> <b>Director Comercial</b> <b>Director Tehnic</b>				Jachetă Vestă reflectorizantă Pulover Tricou mânecă lungă Tricou mânecă scurtă Pantaloni Șapcă Pantofi	1/24 1/24 1/24 2/12 2/12 1/12 1/12 1/12

## REGULAMENTUL DE APLICARE A CCM

Acest regulament face parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă. Pentru o mai bună aplicare a prevederilor CCM echipele de negociere au prevăzut următoarele reguli pentru următoarele capitole:

### **I) Decontarea contravalorii dispozitivelor de corecție speciale / ochelarilor de vedere în baza HG 1028/2006**

Pentru decontarea contravalorii dispozitivelor de corecție speciale / ochelarilor de vedere, în valoare maximă de 700 lei, se parcurg următoarele etape:

1. Solicitantul întocmește o cerere de aprobare 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, în original.
2. Aceste documente se prezintă la Compartimentul RU pentru avizare. Avizarea se face în urma verificării următoarelor: domeniul de activitate, evoluția/modificarea corecțiilor, data ultimei decontării (dacă este cazul).
3. Cererea se avizează de către Directorul Economic, Compartimentul Resurse Umane, șeful direct și se aprobă 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 bonificații**

- (1) Nu se acordă prime, sau alte bonificații prevăzute în BVC pe perioada declarată ca reducere temporară a activității, pentru motive economice, tehnologice, structural sau similar.
- (2) Acordarea premiilor, primelor sau a altor bonificații, inclusiv tichetele cadou se oferă, conform legislației în vigoare, 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. Acestea se oferă inclusiv salariaților aflați în concedii medicale sau de odihnă la data acordării. Nu beneficiază de prime salariații care au contractele individuale de muncă suspendate sau încetate până la data acordării lor.

(3) Al 13-lea salariu se acordă tuturor salariaților. Acesta 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, cu încadrarea în cheltuielile cu salariile aprobate prin bugetul de venituri și cheltuieli ale anului pentru care se acordă și conform legislației în vigoare.

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

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, proporțional cu timpul efectiv lucrat în anul în curs.

### **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 tranșe 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 data 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 următoarele 60 de zile, astfel încât toți angajații să beneficieze de acest drept.

### **V) Acoperirea cheltuielilor efectuate cu combustibilul pentru transportul la și 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 STPT, 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 40 km.

Angajatorul va acoperi aceste cheltuieli în limita a 350 lei/ angajat/ lună net.

**Regulament privind acordarea  
voucherelor de vacanță 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. 1045/2018, angajatorul împreună cu sindicatul legal constituit au stabilit, următoarele reguli privind modul de acordare a voucherelor de vacanță, în cazul în care acestea au fost bugetate în BVC:

1. Voucherele de vacanță se acorda angajaților în limita resurselor prevăzute în buget alocate cu aceasta destinație și conform legislației în vigoare.
2. Voucherele de vacanță se acordă pe suport de hârtie, multiplu de 50 lei, până la 100 lei, valoare nominală maximă pe voucher, valoarea totală pe un an calendaristic fiind de 1600 lei brut/beneficiar, în perioada 1 ianuarie 2024-31 decembrie 2026, personalului ale cărui salarii lunare nete sunt de până la 8.000 lei. Acestea se acordă beneficiarului angajat cu normă întreagă, iar în cazul salariaților ce au contract individual de muncă 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 salariaților le-a încetat contractul individual de muncă ulterior folosirii voucherelor, aceștia au obligația de a returna contravaloarea voucherelor pentru perioada nelucrată în anul calendaristic respectiv în cadrul societății.
10. Nu beneficiază de vouchere de vacanță salariații care au contractele de muncă suspendate sau încetate până la data acordării voucherelor.