

CCM – RATEN / 2024-2026 valabil începând cu 01.06.2024

MINISTERUL ENERGIEI

RATEN
REGIA AUTONOMĂ
TEHNOLOGII pentru ENERGIA NUCLEARĂ

Mioveni, Cod: 115400, Str. Câmpului nr.1, ROMÂNIA
Tel: +40 248 207031; +40 248 207030
Fax: +40 248 207032

Cod unic de înregistrare: 32306920
Nr. Registrul comerțului: J3/1315/01.10.2013

**CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ
AL
REGIEI AUTONOME
TEHNOLOGII pentru ENERGIA NUCLEARĂ**

**2024 – 2026
valabil începând cu 01.06.2024**

CUPRINS

Nr . Capitol		Capitol		Pagina
Cap. I	-	Dispoziții generale	-	1
Cap. II	-	Timpul de muncă și timpul de odihnă	-	5
Cap. III	-	Condiții de muncă, securitate și sănătate în muncă	-	14
Cap. IV	-	Salarizarea și alte drepturi salariale ce decurg din raporturile de muncă:	-	21
A.	-	Angajarea personalului în RATEN și încheierea CIM	-	21
B.	-	Salarizare	-	25
C.	-	Modificarea CIM. Avansarea și promovarea personalului	-	28
D.	-	Delegarea, detașarea, trecerea în altă muncă sau în alte unități/ subunități	-	30
E.	-	Comisiile de personal	-	32
F.	-	Acordarea salariilor și alte drepturi ce decurg din raporturile de muncă	-	32
G.	-	Suspendarea și încetarea CIM	-	36
Cap. V	-	Dispoziții finale	-	42

Anexe la CCM-RATEN

Anexa Nr. 1	-	Nomenclatorul unic de funcții și meserii utilizate în RATEN	-	pag.54
Anexa Nr. 2	-	Regulamentul privind acordarea sporurilor pentru condiții speciale și deosebite de muncă, a altor sporuri și drepturi de natură salarială, prevăzute în CCM	-	pag.58
Anexa Nr. 3	-	Regulament de organizare și desfășurare a concursurilor	-	pag.62
Anexa Nr. 4	-	Metodologie de apreciere și evaluare a factorului uman din RATEN	-	pag.65
Anexa Nr. 5	-	Regulament de organizare și funcționare a comitetelor de securitate și sănătate în muncă din RATEN	-	pag.77
Anexa Nr. 6	-	Regulament de funcționare a Comisiilor de personal din cadrul RATEN	-	pag 83
Anexa Nr. 7	-	Grila de salarizare RATEN	-	pag.85
Anexa Nr. 8	-	Contractul Individual de Muncă (CIM)	-	pag.86
Anexa Nr. 9	-	Vechime neîntreruptă în RATEN	-	pag.90

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1.1

Părțile Contractului Colectiv de Muncă - Regia Autonomă Tehnologii pentru Energia Nucleară (RATEN), reprezentată de Consiliul de Administrație și respectiv salariații, reprezentați de Federația ENERGETICA, federație reprezentativă, potrivit Legii 367/2022 privind dialogul social cu modificările și completările ulterioare, recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea prezentului Contract Colectiv de Muncă și se obligă să respecte în totalitate prevederile lui.

Art.1.2

- (1) Contractul Colectiv de Muncă – RATEN are la bază legislația în vigoare.
- (2) Negocierea CCM se face în cadrul Comisiei mixte de negociere a CCM. În acest scop, înainte de negociere, părțile contractante ale CCM, reprezentate conform art. 1.1, își vor împuternici fiecare în scris, membrii proprii din Echipele de negociere care împreună formează Comisia mixtă de negociere a CCM.
- (3) Comisia astfel constituită își desfășoară activitatea conform Regulamentului propriu de negociere între părți, încheiat cu respectarea principiilor din CCM RATEN și a Legii 367/2022.

Art. 1.3

Prin prezentul contract se reglementează drepturile și obligațiile reciproce ale părților cu privire la:

- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea Contractului Individual de Muncă;
- b) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- c) condițiile de muncă, securitatea și sănătatea în muncă;
- d) salarizarea;
- e) protecția socială a salariaților și alte drepturi;
- f) formarea profesională a salariaților;
- g) pregătirea și perfecționarea personalului;
- h) drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă;
- i) recunoașterea reciprocă a drepturilor și obligațiilor administrației și ale organizației sindicale.

Art. 1.4

- (1) Prevederile acestui contract se aplică salariaților din Regia Autonomă Tehnologii pentru Energia Nucleară.
- (2) În sensul prezentului Contract Colectiv de Muncă, prin RATEN, conform structurii organizatorice aprobate, se înțelege:
 - a) RATEN Aparat Propriu (unitate);
 - b) Sucursalele regiei: RATEN ICN Pitești, RATEN CITON București-Măgurele - (subunități).

Art.1.5

- (1) Părțile contractante, definite la art. 1.1, convin ca în aplicarea și în limitele prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă, la nivelul subunităților RATEN să se încheie NOTE COMUNE sau acte adiționale la acestea.
- (2) La nivelul subunităților RATEN, părțile contractante care încheie NOTE COMUNE sau acte adiționale la acestea, sunt reprezentate prin:
 - a) conducătorul unității și subunității;
 - b) salariații reprezentați de către organizațiile sindicale.
- (3) Prin NOTELE COMUNE sau actele adiționale la acestea, nu se pot completa, modifica sau interpreta clauzele Contractului Colectiv de Muncă.
- (4) Părțile contractante ale Notelor comune, sau actelor adiționale la acestea reprezentate conform alin. (2), își vor stabili fiecare membrii proprii din Echipele de negociere care împreună formează Comisia mixtă de negociere a Notei comune.
- (5) Comisiile astfel constituite își desfășoară activitatea conform Regulamentului propriu de negociere între părți, încheiat cu respectarea principiilor din CCM RATEN și a Legii 367/2022.
- (6) Prin NOTELE COMUNE sau actele adiționale la acestea, în funcție de condițiile specifice concrete se vor stabili detalii cu privire la:
 - a) ora începerii și ora terminării programului de lucru;
 - b) asigurarea condițiilor normale de lucru;
 - c) modul de asigurare a transportului la și de la locul de muncă;
 - d) identificarea și nominalizarea locurilor cu condiții speciale și condiții deosebite în baza prevederilor Regulamentului privind acordarea sporurilor pentru condiții speciale și deosebite de muncă, a altor sporuri și drepturi de natură salarială, prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă;
 - e) lista locurilor de muncă cu condiții speciale și condiții deosebite însoțită de nominalizarea personalului care le deservește;
 - f) modalitățile de asigurare a asistenței medicale;
 - g) dotarea cu echipament individual de protecție și de lucru conform legislației în vigoare;
 - h) alte detalii ce se consideră necesare.
- (7) NOTELE COMUNE sau actele adiționale la acestea, încheiate la nivelul unității/subunităților în condițiile alineatelor precedente vor fi înregistrate la acestea, la Compartimentul Resurse Umane – RATEN și la organizația sindicală respectivă, în termen de 45 de zile calendaristice de la data înregistrării Contractului Colectiv de Muncă sau actelor adiționale la acesta și au aceeași valoare juridică precum acesta.

Art.1.6

- (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă, produce efecte începând cu data de 01.05.2024 până la 30.04.2026 inclusiv, cu renegocierea anuală a salariilor, duratei timpului de muncă, programului de lucru și condițiilor de muncă, celelalte clauze putând fi modificate în condițiile legii ori de câte ori părțile convin acest lucru. Cu data de 01.05.2024, Contractul Colectiv de Muncă anterior și-a încetat valabilitatea.
- (2) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea contractului, părțile vor conveni asupra negocierii noului contract, în aceleași condiții, sau după caz, cu negocierea unora dintre clauzele sale/ unor clauze noi.

Art. 1.7

- (1) Interpretarea clauzelor prezentului Contract Colectiv de Muncă se face prin consens.
- (2) Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează conform reglementărilor de drept comun în favoarea salariatului.

Art. 1.8

(1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului Contract Colectiv de Muncă să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract.

(2) Promovarea și/ sau susținerea proiectelor de acte normative care vizează raporturile de muncă se vor face cu acordul organizațiilor sindicale implicate.

Art. 1.9

(1) Drepturile salariale și de altă natură, în ansamblul lor, prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale ce au fost recunoscute anterior, dar pot să fie reasezate prin negocieri.

(2) În situațiile în care, în ceea ce privește drepturile ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă vor interveni reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract. Consemnarea acestor situații se va face prin NOTE încheiate de Comisia Mixtă Paritară la nivelul RATEN.

Art. 1.10

(1) Reprezentanții părților semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă pot verifica în unitatea/ subunitățile RATEN modul în care sunt respectate clauzele acestuia.

(2) Reprezentanții părților semnatare ale NOTEI COMUNE încheiată la nivel de unitate/ subunitate RATEN, pot verifica în unitatea/ subunitatea respectivă, modul în care sunt respectate clauzele prevăzute de aceasta.

(3) La sesizarea uneia din părțile semnatare ale NOTEI COMUNE înaintată Comisiei Mixte Paritare la nivelul RATEN, constituită conform art. 5.28, reprezentanții desemnați de aceasta vor verifica împreună sesizarea respectivă. În cazul în care se constată încălcări ale unor prevederi ale Contractului Colectiv de Muncă, părțile vor sesiza conducerea RATEN, care va dispune reintrarea în legalitate și sancționarea celor vinovați.

Art. 1.11

(1) Administrația RATEN recunoaște că salariații constituie resursa cea mai importantă pentru bunul mers al regiei. În acest sens își propune ca prin politica de resurse umane pe care o promovează să asigure creșterea cu prioritate a competenței acesteia, realizarea unui nivel de cointeresare materială și de motivare adecvat cerințelor în raport cu importanța socială a muncii și a domeniului de activitate.

(2) Administrația și organizațiile sindicale se recunosc ca parteneri de dialog social permanent.

(3) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în RATEN, cu respectarea prevederilor legii, a Contractului Colectiv de Muncă, a drepturilor și intereselor organizațiilor sindicale și salariaților.

(4) Organizațiile sindicale, prin mijloace specifice lor, vor sprijini administrația în asigurarea exercitării atribuțiilor sale pentru acțiuni care nu contravin intereselor salariaților și Contractului Colectiv de Muncă.

Art. 1.12

Organizațiile sindicale au următoarele drepturi:

- a) de a-și reprezenta la orice nivel membrii, în situații legate de contractele colective de muncă, de legislația socio-profesională și de ansamblul problemelor socio-economice ce-i interesează;
- b) de a face propuneri administrației pentru îmbunătățirea activității la nivelul locului de muncă sau pe ansamblul unității/ subunității;
- c) de a organiza activități conform statutelor proprii, Contractului Colectiv de Muncă, convențiilor și înțelegerilor între părți;

d) de a întreprinde acțiuni educative pe probleme de interes sindical sau profesional.

Art. 1.13

Reprezentanții organizațiilor sindicale recunosc dreptul administrației de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau materială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea disciplinei muncii sau aduc prejudicii unității/ subunității.

Art. 1.14

Administrația are următoarele drepturi:

- a) de a defini obiectivele strategice, programele, bugetele și indicatorii de performanță necesari pentru a le duce la îndeplinire;
- b) de a organiza și conduce activitatea regiei pe principii de competență profesională, credibilitate, eficiență economică și profit;
- c) de a lua măsurile operative necesare realizării obiectivelor și indicatorilor de performanță asumați și pentru asigurarea solvabilității regiei și a lichidităților financiare;
- d) de a impune respectarea disciplinei tehnologice și a disciplinei muncii;
- e) de a decide asupra modului de desfășurare a activităților de cercetare și proiectare precum și a modului de exploatare, mentenanță și dezvoltare a instalațiilor tehnologice din patrimoniul regiei;
- f) de a dispune și aplica măsuri de restructurare, reorganizare și reducere de activitate atunci când Consiliul de Administrație al regiei decide în acest sens;
- g) de a exercita orice alte atribuții în legătură cu actul de conducere, prevăzute de reglementările în vigoare;
- h) de a stabili atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii.

Art. 1.15

(1) Nu este permisă imixtiunea salariaților, ca membri ai sindicatului sau organelor sindicale, în probleme ce țin de competența administrației.

(2) Nu este permisă imixtiunea reprezentanților administrației în problemele salariaților ce țin de competența organizațiilor sindicale.

(3) Niciuna dintre părți nu se poate prevala de prevederile de mai sus, în scopul acoperirii unor nereguli sau abuzuri.

Art. 1.16

(1) Administrația se obligă să asigure organizațiilor sindicale informațiile ce le sunt necesare pentru a-și desfășura activitatea legată de apărarea intereselor salariaților, în maxim 30 de zile de la data înregistrării solicitării, potrivit prevederilor legale.

(2) Organizațiile sindicale se obligă să păstreze față de terți caracterul de confidențialitate al informațiilor primite.

(3) Organizațiile sindicale vor avea acces la biblioteca unității/ subunității și la toate actele cu caracter normativ ale administrației.

(4) Organizațiile sindicale vor pune la dispoziția administrației, potrivit legii, la cerere, documentele legale de constituire.

Art. 1.17

Administrația și organizațiile sindicale își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele în domeniul relațiilor de muncă.

Art.1.18

(1) În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice și sociale ale salariaților, administrația va pune la dispoziția organizațiilor sindicale, ori va asigura acestora accesul la informațiile și documentele necesare, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise.

(2) Administrația va asigura accesul organizațiilor sindicale la toate datele tehnico-economice, financiare și sociale realizate și de perspectivă ale regiei, respectiv subunităților acesteia, cu excepția interdicțiilor prevăzute expres de lege.

(3) Cu ocazia întrunirii Consiliului de Administrație înștiințarea reprezentanților sindicali cu privire la ordinea de zi precum și accesul acestora la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuție se va face cu cel puțin 24 de ore înainte de ședință, o zi înainte de ședință. Materialele cu caracter de urgență, introduse pe ordinea de zi, vor fi puse la dispoziția reprezentanților sindicali de către secretariatul Consiliului de Administrație, în ziua ședinței.

Art. 1.19

(1) Administrația și organizațiile sindicale vor accepta reciproc invitațiile adresate unor membri ai acestora, pentru discutarea unor probleme de interes comun.

(2) În caz de convocare, nu pot fi acceptați în calitate de reprezentanți sindicali, lideri sindicali sau alți salariați, fără mandatarea prealabilă a organizației sindicale sau federației sindicale, după caz.

Art. 1.20

La ședințele consiliilor de conducere ale organizațiilor sindicale din RATEN sau federației sindicale "ENERGETICA", la care se discută probleme de interes comun ce vizează raporturile juridice de muncă, precum și la discuțiile comune prevăzute la art. 1.19 (1), pot participa ca invitați reprezentanți ai administrației, care vor fi mandatați de conducerea unității/ subunităților, după caz.

CAPITOLUL II TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 2.1

(1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 ore pe săptămână.

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

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. Prin NOTELE COMUNE încheiate la nivel de unitate/ subunitate se vor stabili sectoarele de activitate și categoriile profesionale pentru care perioada de referință poate fi mai mare de 4 luni calendaristice, dar să nu depășească 12 luni.

La stabilirea perioadei de referință nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a Contractului Individual de Muncă.

(3) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a duratei timpului de lucru, după caz, în tură, tură continuă, program individualizat.

(4) Durata normală a timpului de lucru într-o lună se calculează prin înmulțirea duratei normale sau reduse (potrivit legii) a unei zile de lucru cu numărul de zile lucrătoare din luna respectivă.

(5) Prin zile lucrătoare se înțeleg zilele săptămânii, cu excepția zilelor de repaus săptămânal și a sărbătorilor legale.

(6) Locurile de muncă la care se aplică formele specifice de organizare a timpului de lucru, precum și modalitățile concrete de organizare și evidență a muncii prestate, se stabilesc prin NOTELE COMUNE încheiate la nivel de unitate/ subunitate, conform prevederilor art.1.5 din prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art. 2.2

Angajatorii sunt obligați să acorde salariaților care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors la/ de la locul în care se găsește copilul. La cererea mamei, perioada de acordare a două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, se poate acorda până la împlinirea vârstei de 2 ani a copilului. La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic. Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

Art.2.3

(1) Pentru unele activități, locuri de muncă și/sau categorii de personal, prin NOTELE COMUNE încheiate la nivelul unității/ subunității, și prin contractul individual de muncă, se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracțiuni de normă în care numărul de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil. Drepturile salariale ale salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

(2) Salariatul comparabil este salariatul cu normă întreagă din aceeași unitate, care are același tip de contract individual de muncă, prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial, avându-se în vedere alte considerente, cum ar fi vechimea în muncă și calificarea/ aptitudinile profesionale.

(3) Locurile de muncă sau categoriile profesionale care pot beneficia de program de lucru redus, în conformitate cu Legea nr. 31/1991 cu modificările și completările ulterioare sunt cele prevăzute în Regulamentul privind acordarea sporurilor pentru condiții speciale și deosebite de muncă, a altor sporuri și drepturi de natură salarială, prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă (Anexa nr. 2 la CCM-RATEN).

Art. 2.4

(1) Reducerea duratei timpului de lucru sub 8 ore/ zi și acordarea de concedii de odihnă suplimentare se face pe baza determinărilor și avizelor prevăzute de Legea nr. 31/1991 cu modificările și completările ulterioare.

(2) La cererea uneia din părțile semnatare ale NOTELOR COMUNE încheiate la nivelul unității/ subunităților, conducerea unității/ subunității respective are obligația de a solicita organelor abilitate de lege efectuarea determinărilor și avizarea acestora.

Art. 2.5

(1) Orele de începere și de terminare a programului zilnic de lucru se stabilesc prin NOTELE COMUNE încheiate la nivelul unității/ subunității.

(2) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, la nivel de unitate/ subunitate, se vor putea fixa orare flexibile de lucru fără a conduce prin aceasta la sporirea sarcinilor de serviciu, deteriorarea condițiilor de muncă ori diminuarea veniturilor.

(3) Salariații pot solicita individual, cu avizul organizației sindicale, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Administrația va analiza cererea și va aproba program de lucru individualizat în funcție de posibilități.

Art. 2.6

(1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.
(2) Pentru salariații care lucrează la locuri de muncă cu activitate continuă, zilele de repaus săptămânal pot fi și altele, acestea fiind stabilite prin grafice de către conducerea unității/ subunității, dar cel puțin o dată la două luni fiecare salariat va beneficia de o sâmbată și o duminică libere consecutive. În cazuri excepționale, cu acordul salariaților, aceste zile pot fi cumulate pe o perioadă mai mare.

Art. 2.7

(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:
a) 1 și 2 ianuarie;
b) 6 și 7 ianuarie
c) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
d) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
e) prima și a doua zi de Paști;
f) 1 mai;
g) 1 iunie;
h) prima și a doua zi de Rusalii;
i) Adormirea Maicii Domnului;
j) 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
k) 1 decembrie;
l) prima și a doua zi de Crăciun;
m) două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
(2) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.”

Art. 2.8

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este munca suplimentară pe care o evaluăm prin ore suplimentare.
(2) Reprezintă ore suplimentare timpul lucrat la solicitarea conducerii unității/ subunității în următoarele condiții:
a) peste durata normală a timpului de lucru prevăzut la art. 2.1. (1);
b) peste norma lunară prevăzută la art. 2.1 (3).
(3) Compensarea orelor suplimentare se poate efectua prin ore libere (în limita a 4 ore/ zi) sau zile libere. Zilele libere se pot efectua respectând programarea concediului de odihnă pentru luna respectivă.
(4) Orele suplimentare care nu au putut fi compensate cu timp liber în următoarele 90 de zile se plătesc prin adăugarea unui spor de 100% din salariul de bază.
(5) În cadrul programelor de lucru la CNE Cernavodă convenite prin acte contractuale, lucrul efectuat peste durata medie de 8 ore pe zi, sau efectuat în zile nelucrătoare sau sărbători legale, dovedit prin pontaj, va fi plătit cu un spor de minim 75% negociat prin contractul între CNE Cernavodă și RATEN prin sucursalele sale. (detaliile vor fi precizate în NOTELE COMUNE din subunități).
(6) Chemările la ore suplimentare nejustificate atrag după sine răspunderea disciplinară și materială a persoanelor vinovate.

Art. 2.9

(1) Timpul efectiv lucrat în instalații de către personalul chemat din consemn la domiciliu constituie ore suplimentare.

(2) Timpul consumat pentru terminarea manevrelor, prevenirea și lichidarea avariilor și predarea-preluarea schimbului, constituie timp efectiv lucrat.

Art. 2.10

(1) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor, cu excepția cazurilor de avarii și de înlăturare a urmărilor produse de calamități, când au obligația de a presta aceste ore.

(2) Nu pot fi solicitate la efectuarea de ore suplimentare femeile gravide sau cele care alăptează.

(3) Chemarea la ore suplimentare se face numai pe baza unor note de chemare semnate de șeful compartimentului de muncă, avizate de organizația sindicală și aprobate de conducere. Alături de pontaj, chemările constituie evidența de bază pentru acordarea de compensări.

(4) Graficele de tură, care prevăd ore suplimentare, se stabilesc cu acordul organizației sindicale și constituie Note de chemare.

(5) Salariații solicitați de la domiciliu să lucreze ore suplimentare, care se constituie drept o chemare în afara programului, vor fi compensați în regim de ore suplimentare corespunzător timpului lucrat, dar nu mai puțin de 2 ore.

Art. 2.11

Numărul maxim de ore suplimentare ce se pot efectua de un salariat este cel prevăzut de legislația în vigoare.

Art. 2.12

(1) Pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și vechimii în muncă.

(2) Prevederile alineatului precedent nu se aplică salariaților care lucrează la locuri de muncă cu condiții deosebite/ speciale, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore.

(3) La locurile de muncă unde procesul de producție este neîntrerupt sau condițiile specifice ale muncii o impun, programul de lucru din timpul nopții poate fi egal cu cel al zilei. Munca prestată în timpul nopții, în cadrul unui asemenea program, se plătește cu un spor de 25% din salariul de bază aferent timpului lucrat în aceste condiții dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore din programul de lucru zilnic; de acest spor beneficiază și salariații care lucrează în condiții deosebite/ speciale, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore pe zi.

(4) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00 - 06,00, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite.

Art. 2.13

(1) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte. În anumite situații, cu acordul celor în cauză, pot lucra pe timp de noapte și femeile, beneficiind de sporul prevăzut mai sus.

(2) În perioada de sarcină femeile au dreptul la dispensă pentru consultații prenatale în limita a 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(3) Salariata în cauză este obligată să prezinte adeverință medicală privind efectuarea controalelor respective.

Art. 2.14

Programul și condițiile de lucru menționate la art. 2.1 vor fi stabilite în NOTELE COMUNE încheiate la nivel de subunități RATEN.

Art. 2.15

În fiecare an calendaristic, salariații au dreptul la un concediu de odihnă plătit, cu durata minimă de **23 zile** lucrătoare. La durata minimă se adaugă un număr de zile în funcție de vechimea în muncă a salariaților, după cum urmează:

- | | |
|-----------------|---------|
| a) 3-5 ani | 1 zi |
| b) 5-10 ani | 2 zile |
| c) 10-15 ani | 3 zile |
| d) 15-20 ani | 5 zile |
| e) peste 20 ani | 7 zile. |

Art. 2.16

(1) Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă încadrate în condiții deosebite sau speciale au dreptul în fiecare an la un concediu suplimentar de minimum 3 zile lucrătoare peste cele prevăzute la articolul precedent.

(2) Durata suplimentară a concediului pe locuri de muncă, pe meserii și funcții este cea prevăzută în Regulamentul de la Anexa nr. 2 la prezentul contract. Durata concediului suplimentar în cazul schimbării locului de muncă în aceeași subunitate, se stabilește proporțional cu timpul efectiv lucrat în cele două locuri de muncă. Dacă la data schimbării locului de muncă, salariatul a efectuat integral concediul suplimentar, acesta nu se recalculează, dacă la noul loc de muncă concediul de odihnă suplimentar este mai mic.

Art. 2.17

Pentru personalul atestat, din activitatea de cercetare științifică, durata minimă a concediului de odihnă este de 25 de zile lucrătoare, la care se adaugă zilele de concediu după tranșele de vechime și cele de concediu suplimentar pentru locuri de muncă în condiții deosebite sau speciale.

Art. 2.18

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

(2) Absentele nemotivate și concediile fără plată se însumează anual și se scad din vechimea în munca.

(3) Fac excepție de la prevederile alin. (2) concediile fără plată pentru formare profesională, acordate în condițiile art. 2.35 și 2.36.

(4) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boala sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(a) Absentarea de la locul de muncă nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(b) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, în limita numărului de zile prevăzute la litera a).

Art. 2.19

(1) Pentru cei care se încadrează, reîncadrează în muncă sau își reiau activitatea în timpul anului, durata concediului de odihnă, inclusiv cel suplimentar, se va stabili proporțional cu

perioada cuprinsă între data începerii activității și sfârșitul anului calendaristic respectiv, în raport cu vechimea în muncă.

(2) Pentru salariații cu Contract Individual de Muncă pe perioadă determinată, durata concediului de odihnă, inclusiv cel suplimentar, se va stabili proporțional cu durata activității prestate într-un an calendaristic, în raport cu vechimea în muncă și cu respectarea prevederilor din Contractul Colectiv de Muncă.

Art. 2.20

Când încetarea Contractului Individual de Muncă are loc înainte de efectuarea concediului de odihnă, salariatul în cauză are dreptul la compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat. Suma acordată se calculează proporțional cu perioada de timp lucrată pentru care salariatul nu a efectuat concediul. La cererea salariatului, zilele de concediu de odihnă convenite, pot fi acordate înainte de preaviz.

Art. 2.21

Programarea concediilor de odihnă pentru toți salariații se va face la sfârșitul anului în curs pentru anul următor, de către conducerea unității/ subunității împreună cu reprezentanții organizațiilor sindicale, în cazul programărilor colective, sau cu consultarea salariatului în cazul programării individuale, ținându-se cont de necesitățile unității/ subunității. În cazul în care vreunul din salariați nu se află la lucru în perioada întocmirii programării, programarea se va face fără consultarea acestuia.

Art. 2.22

Înteruperea și/ sau reprogramarea concediului de odihnă poate fi determinată de următoarele situații:

- a) când salariatul este în concediu medical;
- b) când salariața este în concediu de odihnă înaintea sau în continuarea concediului de maternitate, a concediului de risc maternal ori concediului pentru îngrijirea copilului bolnav;
- c) când salariatul solicită efectuarea concediului de odihnă înaintea sau în continuarea concediului plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, sau în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, conform prevederilor legale;
- d) când salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- e) când salariatul este chemat să îndeplinească obligații militare;
- f) când salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, perfecționare sau specializare în țară sau străinătate;
- g) când salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneo-climaterică într-o anumită perioadă a anului;
- h) când, din motive întemeiate, salariatul cere reprogramarea plecării în concediu la o altă dată și interesele serviciului o permit;
- i) în cazuri excepționale, motivate în scris, când este necesară prezența la locul de muncă a salariatului aflat în concediu de odihnă, dar numai cu acordul acestuia. În aceste cazuri, salariatul trebuie rechemat prin dispoziția scrisă a directorului unității/ subunității, după caz. Unitatea/ subunitatea va suporta cheltuielile de transport pentru salariat și familia acestuia, aflată în concediu în altă localitate decât localitatea în care se află unitatea/ subunitatea, precum și o sumă de bani negociată între conducerea unității/subunității și salariat, în funcție de pierderea dovedită de salariat ca urmare a înteruperii concediului.

Art. 2.23

(1) În cazurile de înterupere a concediului de odihnă menționate mai sus, salariatul are dreptul să efectueze restul zilelor de concediu de odihnă, după ce au încetat situațiile

respective sau, când nu este posibil, la o dată stabilită printr-o nouă programare până la sfârșitul anului următor, dar înaintea începerii concediului de odihnă pe anul respectiv.

(2) În cazul întreruperii concediului de odihnă, indemnizația de concediu nu se restituie, ci se va proceda la regularizarea plăților, în raport cu indemnizația de concediu aferentă zilelor de concediu neefectuat, cu salariul și alte drepturi convenite salariatului, după întreruperea concediului. Regularizarea se va face în luna în care a apărut întreruperea.

(3) La data programată pentru efectuarea părții restante a concediului de odihnă, se acordă salariatului indemnizația de concediu convenită pentru această parte, conform prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Art. 2.24

(1) La stabilirea concediului de odihna acordat proportional cu durata activitatii prestate, perioadele de incapacitate temporara de munca, de tratament si refacere ca urmare a accidentelor de munca sau imbolnavirilor profesionale, precum si perioadele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal si concediului pentru ingrijirea copilului bolnav nu influenteaza durata acestuia.

(2) Salariatii care au fost in concediu platit pentru cresterea copilului pana la 2 ani, precum si salariatii care au fost in concediu platit pentru cresterea copilului cu handicap pana la 3 ani, nu au dreptul la concediu de odihna pentru perioada respectiva.

(3) In cazul in care perioadele prevazute la alineatul precedent au fost de 12 luni sau mai mari si s-au intins pe 2 ani calendaristici consecutivi, salariatii au dreptul la concediu de odihna proportional cu durata activitatii prestate, acordat in anul reinceperii activitatii, in masura in care nu a fost efectuat in anul in care au intervenit situatiile respective.

(4) Salariatul are dreptul la concediu de odihna anual si in situatia in care incapacitatea temporara de munca se mentine, in conditiile legii, pe intreaga perioada a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat sa acorde concediul de odihna anual intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care acesta s-a aflat in concediu medical.

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

Art. 2.25

Conducerea unității/ subunității are obligația să ia toate măsurile necesare pentru ca salariații să efectueze concediile de odihnă la care au dreptul, în cursul anului calendaristic.

Art. 2.26

(1) Concediul anual de odihnă poate fi fracționat la solicitarea salariatului sau a unității, una din fracțiuni trebuind să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare, restul concediului de odihnă fiind acordat și efectuat până la sfârșitul anului în curs.

(2) Salariații care nu au putut efectua concediul de odihnă (integral sau parțial), din motive neimputabile lor (cf. art. 2.22 din CCM) pe anul calendaristic în curs, vor fi reprogramați în următoarele 18 luni, începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual, având dreptul la un număr de zile calculate pentru activitatea prestată în anul anterior.

Art. 2.27

Salariații care sunt încadrați cu contract de muncă cu timp parțial au dreptul la concediu de odihnă proporțional cu durata activității prestate în cursul unui an calendaristic.

Art. 2.28

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

Art. 2.29

(1) Pe perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază la care se adaugă indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent (conform art. 4.31) convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în Contractul Individual de Muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. 1 din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă pentru salariații încadrați cu fracțiuni de normă, se calculează pentru activitatea prestată în cursul unui an calendaristic.

(4) Indemnizația de concediu de odihnă pentru salariații care beneficiază de reducerea duratei timpului de muncă, în condițiile legii și sunt plătiți pentru 8 ore, se calculează pentru timp integral de muncă.

Art. 2.30

(1) Unitatea/ subunitatea este obligată să plătească salariatului indemnizația de concediu de odihnă cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu de odihnă, dacă acesta nu solicită amânarea plății.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă se recalculează atunci când, în timpul efectuării concediului de odihnă, intervin modificări ale salariului de bază (indexări, compensări sau alte modificări).

Art. 2.31

(1) În situația în care, după efectuarea concediului de odihnă, Contractul Individual de Muncă încetează, salariatul este obligat să restituie cota parte din indemnizația de concediu, aferentă perioadei nelucrate cuprinsă între data încetării contractului și sfârșitul anului calendaristic respectiv, făcându-se astfel regularizarea plăților. Indemnizația nu se restituie în cazul salariaților cărora li s-au desfășurat contractele individuale de muncă conform art. 56 lit. a, b, c, e și art. 65 din Codul Muncii și femeilor care au suspendat contractele individuale de muncă pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 7 ani.

(2) În cazul trecerii salariaților de la unitate la subunități (sau invers) sau între subunități în cadrul RATEN, drepturile de concediu de odihnă vor fi suportate de unitate/ subunitate în mod proporțional cu timpul efectiv lucrat în fiecare dintre ele.

Art. 2.32

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

Art. 2.33

(1) În afara concediului anual de odihnă, salariații vor beneficia, la cerere, de zile libere plătite, în cazul unor evenimente familiale și sociale deosebite:

a) căsătoria salariatului: 5 zile

b) căsătoria unui copil: 3 zile

c) nașterea unui copil: 5 zile (sau 15 zile lucrătoare pentru tatăl cu atestat de absolvire a cursului de puericultură) – cf. Legii. Nr. 210/ 1999

d) nașterea nepoților (copiii copiilor): 1 zi

e) căsătoria fratelui, surorii: 2 zile

f) decesul soțului, soției, copilului: 5 zile

g) decesul părinților, socrilor, fraților, surorilor: 4 zile

h) decesul norei, ginerelui, cumnatului: 2 zile

i) decesul bunicilor (soț, soție), nepoților (copiii copiilor): 2 zile

j) ziua de naștere a salariatului: 1 zi

k) donațiile de sânge: 1 zi.

(2) Zilele libere plătite se acordă la cerere, în zilele lucrătoare din săptămâna când are loc evenimentul sau în săptămâna următoare, indiferent dacă acestea cad în zile lucrătoare, zile de repaus săptămânal sau sărbători legale. Dacă acestea cad în perioada concediului de odihnă sau a concediului medical, se acordă în prima săptămână după revenire, în cel mult 30 de zile de la eveniment.

(3) Pentru salariații RATEN, se stabilesc ca zile libere plătite: a treia zi de Paști, a treia zi de Crăciun, ziua de 20 iulie (Ziua Energeticianului), 19 noiembrie (Ziua Cercetătorului și Proiectantului), -- Dacă Ziua Energeticianului și Ziua Cercetătorului și Proiectantului coincid cu zilele de repaus săptămânal, acestea se vor efectua în următoarea zi lucrătoare.

(4) Pentru zilele respective se plătește salariul de bază și sporul de vechime în muncă.

(5) Zilele libere plătite prevăzute la alin. 3 se acordă în ziua când are loc evenimentul sau în cel mult 30 de zile de la eveniment. Dacă acestea cad în perioada concediului de odihnă sau a concediului medical, se acordă în prima săptămână după revenire.

(6) a) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

b) Perioada prevăzută la litera a) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în munca și specialitate.

c) Salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de somaj și pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

d) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al Ministrului Muncii și Solidarității Sociale și al Ministrului Sănătății.

Art. 2.34

Pentru rezolvarea unor probleme personale care nu suportă amânare, salariații pot beneficia de concedii fără plată pe o perioadă care, cumulată într-un an, nu poate depăși 30 de zile lucrătoare. În cazuri excepționale, cu acordul organizației sindicale, ea poate fi depășită.

Art. 2.35

(1) Salariații, care urmează diferite cursuri de pregătire medie sau superioară beneficiază, la cerere, de un concediu anual de studii fără plată, acordat integral sau fracționat, de 30 de zile lucrătoare dacă fac dovada înscrierii la aceste cursuri.

(2) De drepturile prevăzute la alineatul precedent beneficiază, o singură dată și candidații care se prezintă la examenul de admitere la facultate, doctorat sau masterat.

Art. 2.36

(1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

(3) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa. Cererea de concediu fără plată trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(4) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul organizației sindicale și numai atunci când absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art. 2.37

(1) În cazul în care în cursul a doi ani calendaristici consecutivi, nu a fost asigurată participarea la o formare profesională pe cheltuiala angajatorului, salariatul în cauză are dreptul la un concediu pentru formare profesională plătit de angajator de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

(2) În situația prevăzută la alin. (1) indemnizația de concediu pentru formare profesională va fi stabilită conform art. 2.29.

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin.(1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia.

(4) Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile convenite salariatului, altele decât salariul.

CAPITOLUL III

CONDIȚII DE MUNCĂ, SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ

Art. 3.1

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

(2) În cadrul responsabilităților sale, angajatorul are obligația să ia toate măsurile necesare pentru asigurarea securității și sănătății lucrătorilor, prevenirea riscurilor profesionale, informarea și instruirea lucrătorilor, asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă, precum și urmărirea adaptării acestor măsuri în funcție de modificarea condițiilor și pentru îmbunătățirea situațiilor existente pe baza următoarelor principii de prevenire :

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

- h) adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;
 - i) furnizarea de instrucțiuni lucrătorilor.
- (3) Până la realizarea acestui obiectiv, vor avea loc obligatoriu consultări lunare ale organizațiilor sindicale cu administrația, referitoare la orice măsuri care ar urma să fie luate pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.
- (4) Pentru realizarea obiectivelor fizice propuse în Planul anual de prevenire și protecție, vor avea loc obligatoriu analize trimestriale în cadrul CSSM la nivel I și la nivel II.

Art. 3.2

În vederea stabilirii măsurilor minime concrete vizând condițiile de muncă, părțile vor ține seama de următoarele principii de bază:

- a) măsurile preconizate să vizeze, mai întâi, ameliorarea reală a condițiilor de muncă și numai dacă acest lucru nu este posibil să se procedeze la compensări bănești sau de altă natură;
- b) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă trebuie să fie stabilite în CSSM la nivel II astfel încât să fie cuprinse în Planurile anuale de prevenire și protecție și în anexe speciale la NOTELE COMUNE încheiate la nivelul subunității.

Art. 3.3

- (1) Activitatea de normare a muncii este de competența administrației și se va realiza în conformitate cu reglementările RATEN prin elaborarea fișei de post pentru fiecare lucrător, respectând legislația în vigoare cu privire la securitatea tehnică a instalațiilor, securitatea muncii și a mediului înconjurător.
- (2) Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de lucrători, potrivit specificului activității fiecăruia și se bazează pe tehnicile normării muncii.
- (3) Normele de muncă (norme de timp, norme de producție, norme de personal, însoțite de descrierea sferei de atribuții și a zonei de deservire), precum și alte reglementări interne, cu referire la raporturile de muncă, vor fi stabilite și aplicate cu acordul organizațiilor sindicale care au reprezentanți în CSSM la nivelul unității.
- (4) În cazul în care normele de muncă existente devin necorespunzătoare, la solicitarea administrației sau a organizației sindicale, acestea trebuie modificate.

Art. 3.4

- (1) Organizațiile sindicale au dreptul de a prezenta conducerii unității/subunității orice observații privind condițiile de muncă, securitatea și sănătatea în muncă, normele de muncă și normativele de personal.
- (2) În cazul în care există divergențe cu privire la condițiile de muncă, securitatea și sănătatea în muncă și la stabilirea normelor și normativelor de muncă sau a normativelor de personal, la cererea oricăreia dintre părți, se va apela la o expertiză tehnică efectuată de specialiști desemnați de comun acord de ambele părți. Concluziile însușite ale expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți.
- (3) Cheltuielile determinate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de administrație pentru solicitare a organizațiilor sindicale.

Art. 3.5

- (1) În toate cazurile în care munca este efectuată colectiv sau individual într-un ritm impus de instalațiile regiei, în normele de muncă se cuprind și timpii de refacere a capacității de muncă.
- (2) Pentru a permite utilizarea reală a timpilor de refacere a capacității de muncă și pentru respectarea normelor de securitate și sănătate în muncă, radioprotecție sau securitate

nucleară, acolo unde natura muncii o impune, se va cuprinde și un număr corespunzător de lucrători pentru înlocuire.

Art. 3.6

(1) Administrația va acționa permanent, va stabili și aplica măsuri pentru prevenirea incidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Lucrătorii sunt obligați să cunoască și să respecte măsurile tehnice, organizatorice, igienico-sanitare și de altă natură luate de administrație pentru prevenirea incidentelor de muncă și bolilor profesionale, aduse la cunoștință în cadrul instruirilor de securitate și sănătate în muncă și situații de urgență.

Art. 3.7

(1) În bugetul RATEN, defalcat pe sucursale, se vor include cu prioritate cheltuielile necesare pentru realizarea obiectivelor fizice cuprinse în Planul anual de prevenire și protecție.

(2) Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă la nivel RATEN, va urmări constituirea, repartizarea și utilizarea fondurilor necesare realizării prevederilor alin. (1).

(3) Secretarii CSSM urmăresc cuprinderea obiectivelor fizice din Planurile de prevenire și protecție în Programele anuale de achiziții publice ale sucursalelor și RATEN Aparat Propriu.

Art. 3.8

(1) Pentru realizarea obiectivelor fizice cuprinse în Planul anual de prevenire și protecție, BVC–RATEN trebuie să conțină sumele necesare acoperirii acestor cheltuieli.

(2) Planul anual de prevenire și protecție la nivel RATEN pe obiective fizice se constituie din planurile de prevenire și protecție elaborate la nivelul sucursalelor avizate de CSSM nivel I și II, cuprinse în Bugetul de Venituri și Cheltuieli aprobat de Consiliul de Administrație al RATEN.

(3) Realizarea planurilor de prevenire și protecție prevăzute la alin. (2) reprezintă o acțiune prioritară pentru administrație.

Planurile anuale de prevenire și protecție aprobate, cu precizarea surselor de finanțare a acestora, vor fi transmise spre știință organizațiilor sindicale.

Art. 3.9

Angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea în muncă a lucrătorilor, iar lucrătorii trebuie să-și desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea și instruirea lor, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propriile persoane, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile lor în timpul procesului de muncă. În acest scop lucrătorii sunt obligați să își însușească și să respecte prevederile legislației în domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora.

Art. 3.10

Planurile de prevenire și protecție sunt parte integrantă a procesului de producție și constituie o garanție a obținerii unor rezultate economice bune în condițiile evitării incidentelor de muncă, îmbolnăvirilor profesionale, a poluării zonelor de lucru și a mediului înconjurător.

Art. 3.11

(1) Administrația va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a lucrătorilor cu privire la reglementările și instrucțiunile pe linie de securitate și sănătate în muncă și situații de urgență.

(2) Măsurile specifice, periodicitatea controalelor, metodologia de control, obligațiile și răspunderile în domeniul securității și sănătății în muncă și situațiilor de urgență vor fi în conformitate cu reglementările RATEN și cu legislația în vigoare.

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

Art. 3.12

(1) La angajarea unui lucrător, la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, sau atunci când își reia activitatea după un accident de muncă sau după o întrerupere mai mare de 30 de zile lucrătoare, acesta va fi instruit și testat cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și reglementările pe linie de securitate și sănătate în muncă și situații de urgență, pe care este obligat să le cunoască și să le respecte.

(2) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor reglementări noi pe linie de securitate și sănătate în muncă și situații de urgență sau apar modificări ale legislației în domeniu, se procedează ca la alin. (1).

(3) Contractele Individuale de Muncă ale lucrătorilor RATEN vor cuprinde clauze privind reglementările pe linie de securitate și sănătate în muncă și situații de urgență, specifice activităților desfășurate de aceștia.

Art. 3.13

(1) Administrația se obligă să acorde gratuit fiecărui lucrător, echipament individual de protecție corespunzător riscurilor la care acesta este expus în procesul muncii, conform Regulamentului RATEN de dotare și a altor reglementări aflate în vigoare, regulament elaborat în acord cu organizațiile sindicale.

(2) Din comisiile unității/ subunităților care analizează riscurile la fiecare loc de muncă, face parte în mod obligatoriu și un reprezentant al organizației sindicale, membru în Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă.

(3) Degradarea din vina lucrătorului înainte de termenul de utilizare prevăzut, neutilizarea, pierderea sau înstrăinarea echipamentului individual de protecție, atrag răspunderea acestuia pentru prejudiciul cauzat, potrivit legii.

(4) Obligațiile administrației și lucrătorilor cuprinse în Regulamentul RATEN de dotare cu echipament de protecție fac parte integrantă din NOTA COMUNĂ încheiată în unitate sau subunități între administrație și organizațiile sindicale, conform art.1.5. Nerespectarea acestora atrage răspunderea disciplinară, materială sau penală, după caz.

(5) Regulamentul RATEN de dotare cu echipament de protecție va fi corelat cu Nomenclatorul unic de funcții și meserii utilizate în RATEN, ori de câte ori acesta se modifică.

Art. 3.14

În toate cazurile în care administrația cere o anumită ținută vestimentară, contravaloarea acesteia se suportă integral de administrație.

Art. 3.15

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

(2) Lucrătorilor li se vor asigura două rânduri de echipament de protecție, din care unul de rezervă, cu dublarea duratei de utilizare. Curățirea periodică a echipamentului de protecție se va face conform legislației în vigoare și a Regulamentului RATEN de dotare.

Art. 3.16

Echipamentul de protecție distrus ca urmare a unor accidente, avarii sau altor cauze neimputabile lucrătorului, înainte de expirarea duratei normale de folosire, va fi înlocuit imediat cu alt echipament corespunzător, după ce în prealabil conducătorul locului de

muncă a întocmit un referat în acest sens, referat avizat de șeful serviciului de prevenire și protecție.

Art. 3.17

Administrația are obligația ca la nivel de unitate/ subunitate, să urmărească și să asigure parametrii de microclimat, după prevederile legislației în vigoare, la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de securitate și sănătate în muncă specifice, precum și programele de control în vederea realizării măsurilor stabilite.

Art. 3.18

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

- a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);
- b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă conform specificului muncii;
- c) diminuarea emisiilor poluante;

(2) Alte măsuri concrete în sensul prevederilor alin.(1) se stabilesc în NOTELE COMUNE încheiate la nivel de unitate/ subunitate.

Art. 3.19

(1) Lucrătorii sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate.

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

Art. 3.20

(1) Administrația se obligă ca cel puțin o dată pe an să organizeze examinarea medicală gratuită a lucrătorilor RATEN precum și examinarea medicală specifică lucrătorilor încadrați în locuri de muncă cu noxe sau factori de risc de accidentare și îmbolnăviri profesionale, în conformitate cu reglementările pe linie de sănătate, pentru a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care ar urma să-l ocupe sau pe care îl ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Lucrătorii sunt obligați să se supună examenelor medicale organizate potrivit prevederilor alineatului precedent. Refuzul lucrătorului de a se prezenta la examinarea medicală constituie abatere disciplinară. Examinările medicale se fac în timpul programului de lucru.

(3) Pentru funcțiile și meseriile de la locurile de muncă încadrate în condiții speciale sau deosebite, nominalizate de RATEN, examinarea medicală periodică se va face conform legislației de securitate și sănătate în muncă în vigoare.

Art. 3.21

(1) În cazul în care lucrătorul a devenit inapt pentru postul pe care îl ocupă, pe baza avizului dat de medicul de medicina muncii, administrația împreună cu reprezentanții organizațiilor sindicale vor analiza posibilitățile de redistribuire la alt loc de muncă în unitate, compatibil cu pregătirea sa profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicina muncii.

(2) În cazul în care lucrătorul a devenit inapt pentru lucru în mediu cu radiații ionizante, administrația va oferi acestuia un loc de muncă fără risc radiologic.

(3) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin.(1), acesta are obligația de a solicita sprijinul Agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/ sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(4) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea propunerii angajatorului conform prevederilor alin. (1), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(5) În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul în termenul prevăzut la alin. (4), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (3), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

Art. 3.22

(1) Administrația, în măsura posibilităților va asigura funcționarea unor cabinete medicale în fiecare subunitate, dotate și încadrate cu personal corespunzător, conform normativelor Ministerului Sănătății.

(2) De asemenea, administrația va asigura dotarea locurilor de muncă cu truse sanitare în vederea acordării primului ajutor.

Art. 3.23

Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială pentru grupurile sensibile la risc.

Art. 3.24

(1) Alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu și gratuit, de către angajatori, persoanelor care lucrează în condiții de muncă ce impun acest lucru.

(2) Locurile de muncă în care se impune acordarea alimentației de protecție, felul și cantitatea acesteia se stabilesc în CSSM la nivel de unitate/ subunitate, pe baza prescripțiilor emise de organisme medicale abilitate.

(3) Modalitatea de acordare a alimentației de protecție salariaților care au acest drept se stabilește prin CSSM la nivelul I și se menționează în NOTELE COMUNE încheiate la nivel de subunități RATEN.

Art. 3.25

(1) Administrația va lua măsuri pentru asigurarea în mod obligatoriu a apei potabile și pentru spălat, la toate locurile de muncă. Acolo unde nu poate fi asigurată apa potabilă, administrația va pune la dispoziție fiecărui lucrător, gratuit, cel puțin 1 litru de apă pe durata normală a timpului de lucru.

(2) Materialele igienico-sanitare se acordă în mod obligatoriu și gratuit de către angajator. Categoriile de materiale igienico-sanitare, precum și locurile ce impun acordarea acestora se stabilesc în CSSM de la nivel II și se aprobă în CSSM nivel I.

Art. 3.26

Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă în condiții normale, în condiții deosebite și în condiții speciale încadrate conform reglementărilor legale.

Art. 3.27

În cazul locurilor de muncă cu condiții nocive, cu risc radiologic sau periculoase, administrația va comunica, iar lucrătorii vor lua la cunoștință sub semnătură de riscurile specifice la care sunt expuși, punându-le la dispoziție mijloacele de apărare necesare.

Art. 3.28

Pentru prestarea activității la locurile de muncă încadrate în condiții speciale sau deosebite lucrătorii au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație de protecție, echipament individual de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare menționate în prezentul Contract Colectiv de Muncă și în NOTELE COMUNE încheiate la nivel de unitate/ subunitate și de reducerea vârstei standard de pensionare și stagiului de cotizare conform legislației în vigoare.

Art. 3.29

În toate cazurile în care condițiile de muncă se modifică, determinând reclasificarea locurilor de muncă, lucrătorii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data efectuării determinărilor de către organismele competente.

Art. 3.30

Rezultatele anchetelor asupra accidentelor de muncă vor fi aduse la cunoștința organizației sindicale prin reprezentanții acesteia în CSSM.

Art. 3.31

Administrația are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice în vederea elaborării normelor de muncă, lucrătorii trebuind să realizeze sarcinile ce decurg din fișa postului.

Art. 3.32

(1) Pentru a se asigura participarea lucrătorilor la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit legii, la nivel de unitate/ subunități RATEN, este organizat Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă.

(2) Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă va fi constituit din:

- a) directorul unității/ subunității sau reprezentantul său;
- b) șeful serviciului de prevenire și protecție sau lucrătorul desemnat cu atribuții în domeniu;
- c) medicul de medicina muncii;
- d) reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă.

Reprezentanții lucrătorilor, prevăzuți la litera d), trebuie să îndeplinească cerințele minime de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzătoare cel puțin nivelului de bază, conform prevederilor legale.

(3) Numărul de reprezentanți ai lucrătorilor în cadrul fiecărui comitet de securitate și sănătate în muncă se va stabili, conform legii, în raport cu numărul total al lucrătorilor din fiecare unitate/ subunitate, după cum urmează:

- a) de la 10 la 100 de lucrători - 2 reprezentanți;
- b) de la 101 la 500 de lucrători - 3 reprezentanți;
- c) de la 501 la 1.000 de lucrători - 4 reprezentanți;

(4) Reprezentanții lucrătorilor vor fi desemnați de organizațiile sindicale, corespunzător cu norma de reprezentare determinată în raport cu numărul de membri ai fiecărei organizații sindicale, cu respectarea numărului de reprezentanți ai unității/ subunității stabiliți conform alin.(3).

(5) Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă se organizează pe două niveluri: nivelul I - RATEN și nivelul II - sucursale.

Art. 3.33

Activitățile concrete ale comitetului de securitate și sănătate în muncă la aceste niveluri, precum și modul de organizare și desfășurare a activității, se stabilesc prin regulament întocmit de Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, aprobat de către directorul general al RATEN.

Art. 3.34

(1) Reprezentanții lucrătorilor în comitetele de securitate și sănătate în muncă vor beneficia de timpul necesar exercitării atribuțiilor, conform prevederilor CCM.

(2) Timpul alocat acestei activități va fi considerat timp de muncă efectiv lucrat și va fi stabilit, în funcție de numărul de lucrători și complexitatea procesului de producție, prin NOTELE COMUNE încheiate la nivelul unității/ subunității, stabilite conform structurii organizatorice aprobate. Timpul alocat activității Comitetului de securitate și sănătate în muncă la nivel de unitate/ subunitate este timp efectiv lucrat și se va stabili de acesta.

(3) Pregătirea și formarea în domeniu a reprezentanților lucrătorilor în Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă se realizează în cadrul programului normal de lucru, pe cheltuiela unității/ subunității.

(4) Membrii în Comitetele de securitate și sănătate în muncă vor beneficia și de pregătirea și formarea în domeniul securității și sănătății în muncă, cheltuielile necesare pentru aceste acțiuni fiind suportate de unitate/ subunitate.

(5) Cheltuielile (salarii conform CIM și drepturi de delegare) corespunzătoare activității desfășurate de lucrătorii RATEN, stabiliți conform alin. (2) vor fi suportate de unitate/ subunitate.

Art. 3.35

(1) Lucrătorii aflați în incapacitate temporară de muncă sunt considerați în concediu medical, cu condiția de a prezenta un certificat medical vizat, după caz, de medicul unității/ subunității.

(2) Lucrătorii aflați în incapacitate temporară de muncă sunt obligați să anunțe unitatea (șeful ierarhic) în termen de 24 de ore, cu excepția cazurilor de forță majoră.

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

(4) La cererea lucrătorului aflat în incapacitate temporară de muncă și la recomandarea organizației sindicale, directorul unității/ subunității poate aproba un ajutor material, în limita competenței acordate de Consiliul de Administrație al RATEN.

(5) Contractul Individual de Muncă al lucrătorului care se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă se suspendă de drept.

(6) Perioada de suspendare a Contractului Individual de Muncă în cazul concediului pentru incapacitate temporară de muncă se consideră vechime în muncă.

Art. 3.36

În cazul îmbolnăvirilor profesionale, accidentelor de muncă, lucrătorii în cauză vor fi trimiși la tratamente medicale, în unități specializate din țară sau cu recomandarea medicilor, în străinătate, în situația când tratamentul respectiv nu se poate face în țară și accidentul nu este din vina lucrătorului, cu suportarea cheltuielilor, în condițiile legii.

Art. 3.37

Lucrătorii care și-au pierdut parțial capacitatea de muncă, în urma unor accidente sau îmbolnăviri profesionale sau pentru a căror sănătate vechiul loc de muncă a devenit impropriu au dreptul să li se asigure de către unitate/ subunitate, la recomandarea medicului specialist, un alt loc de muncă corespunzător, cu menținerea salariului de bază avut la vechiul loc de muncă pe termen de 3 luni, numai dacă la noul loc de muncă salariul este mai mic.

Art.3.38

(1) Lucrătorii care au efectuat/ efectuează tratamente speciale foarte costisitoare pentru incapacitate temporară de muncă, pot primi din partea unității/ subunității, la cerere, cu avizul organizației sindicale și cu aprobarea conducătorului unității/ subunității, un ajutor bănesc pentru procurarea medicamentelor, protezelor și pentru intervenții chirurgicale, inclusiv pentru investigațiile medicale aferente.

(2) Acordarea acestor ajutoare se face pe bază de documente justificative conform Regulamentului privind acordarea ajutoarelor materiale.

CAPITOLUL IV

SALARIZAREA, ALTE DREPTURI SALARIALE CE DECURG DIN RAPORTURILE DE MUNCĂ

A. Angajarea personalului în RATEN și încheierea Contractului Individual de Muncă

Art. 4.1

(1) Angajarea personalului reprezintă actul de voință reciprocă a celui ce angajează și a angajatului, concretizat prin încheierea unui Contract Individual de Muncă în formă scrisă (Anexa nr. 8 la prezentul contract) între aceștia, și prin care angajatul se obligă să presteze o activitate potrivit cerințelor postului în care este încadrat, iar cel ce angajează să-i acorde drepturile salariale și de altă natură, prevăzute în Contractul Individual de Muncă pentru activitatea și locul de muncă respectiv, în condițiile realizării sarcinilor, atribuțiilor și răspunderilor corespunzătoare postului.

Angajatorul are obligația de a încheia, în forma scrisă, Contractul Individual de Muncă anterior începerii raporturilor de muncă.

(2) Anterior încheierii sau modificării Contractului Individual de Muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2.1) Obligația de informare a persoanei selectată în vederea angajării sau a salariatului, se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării Contractului Individual de Muncă sau al actului adițional, după caz.

(2.2) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;

- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;
- o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;
- p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

Art. 4.2

Angajarea personalului se face, de regulă, pe durată nedeterminată (pe posturi vacante) sau, prin excepție, pe durată determinată (pe posturi temporar libere sau pentru activități cu caracter temporar), în condițiile prevăzute de lege și de prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art. 4.3

(1) Angajarea personalului se face pe posturile vacante de regulă prin concurs, pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale, pentru funcțiile și meseriile prevăzute în Nomenclatorul unic de funcții și meserii utilizate în RATEN - Anexa nr. 1 la CCM. Acest nomenclator va fi actualizat ori de câte ori este necesar.

(2) Verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale a candidaților care solicită angajarea se face pe baza rezultatelor obținute la concurs, examen sau interviu organizat în condițiile legii și prevederilor CCM.

(3) Se exceptează de la angajarea prin concurs, verificarea aptitudinilor profesionale făcându-se pe bază de interviu:

a) persoanele care au fost angajate în unitate și care au încetat activitatea ca urmare a pensionării pentru invaliditate iar ulterior au devenit apte de muncă.

b) salariații cărora li se schimbă locul de muncă și/ sau felul muncii în cadrul unității/ subunității, de la o subunitate la unitate sau invers, ori de la o subunitate la alta, în cadrul RATEN, pe o funcție (meserie) echivalentă sau pe o funcție (meserie) inferioară;

c) un membru al familiei salariatului decedat (copil, soț/ soție), în maxim 12 luni de la data producerii evenimentului.

d) un membru al familiei salariatului (copil, soț/ soție) care și-a pierdut total capacitatea de muncă în urma unui accident de muncă/ îmbolnăvire profesională în maxim 12 luni de la data emiterii deciziei de pensionare pentru invaliditate.

(4) Angajarea de personal se face fără discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiuni politice, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Art. 4.4

(1) Conducerea unității/ subunității are obligația de a scoate posturi vacante la concurs, conform necesităților, cu excepția situațiilor de la art. 4.3 alin. (3).

(2) Posturile vacante și condițiile de ocupare vor fi făcute publice conform Regulamentului de organizare a concursurilor în RATEN (Anexa nr. 3 la CCM).

(3) Nu poate fi angajat candidatul care nu cunoaște limba română sau refuză să o folosească în cadrul sarcinilor sau relațiilor de serviciu.

(4) Modul de organizare și desfășurare a concursului se stabilește prin Regulament RATEN (Anexa nr. 3 la CCM), elaborat de administrație cu acordul organizațiilor sindicale.

Art. 4.5

(1) Persoanele care candidează, la angajare vor prezenta o declarație pe proprie răspundere din care să rezulte dacă se încadrează sau nu într-una din situațiile prevăzute la art. 2.5 din Regulamentul de organizare și desfășurare a concursurilor.

(2) Candidații declarați câștigători ai concursurilor organizate în cadrul RATEN, vor prezenta la angajare acte doveditoare eliberate de Registrul Comerțului din care să rezulte dacă se încadrează sau nu în situația prevăzută la art. 2.5, lit.b din Regulamentul de organizare și desfășurare a concursurilor.

(3) Celor dovediți, în urma notificărilor primite de la Registrul Comerțului, că au dat declarații neconforme cu realitatea, li se va anula rezultatul obținut la concurs și va fi declarat câștigător următorul candidat de pe lista celor admiși.

Art. 4.6

Angajarea pe perioadă determinată în cadrul **RATEN** a persoanelor pensionate pentru limită de vârstă și vechime în muncă, provenite din subunitate, pe bază de interviu se va face în caz de strictă necesitate numai pe proiecte bine precizate, cu aprobarea directorului general și cu acordul scris al organizației sindicale.

Art. 4.7

Înainte de angajare se solicită candidatului admis un certificat medical care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci conform prevederilor legale. În cazul în care se constată că primul admis nu este apt din punct de vedere medical este anunțat următorul candidat care are rezultate corespunzătoare sau se reorganizează concursul.

Art. 4.8

În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariatului, angajarea se face prin încheierea Contractului Individual de Muncă.

Art.4.9

Contractul Individual de Muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, anterior începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a Contractului Individual de Muncă (CIM) în formă scrisă revine angajatorului. Anterior începerii activității, Contractul Individual de Muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite Inspectoratului Teritorial de Muncă. Angajatorul este obligat ca anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din CIM și este obligat să păstreze la locul de muncă o copie a CIM .

Art. 4.10

(1) La Contractul Individual de Muncă se anexează, ca parte integrantă, fișa postului. Aceasta se întocmește de cel care angajează, diferențiat pe funcții și meserii, conform reglementărilor interne la nivel de unitate/ subunitate. Fișa postului va cuprinde obligatoriu atribuțiile, lucrările și sarcinile ce trebuie realizate de salariat corespunzător postului ocupat, responsabilitățile și îndatoririle în raporturile ierarhice, precum și alte cerințe și abilități necesare exercitării funcției în cele mai bune condiții, inclusiv cele prevăzute în legislația națională și reglementările RATEN în vigoare în domeniul securității și sănătății în muncă, ce cad în răspunderea sa directă.

(2) Fișa postului va fi prezentată angajatului înainte de semnarea Contractului Individual de Muncă sau a actului adițional la acesta.

Art. 4.11

(1) La încheierea Contractului Individual de Muncă se poate stabili o perioadă de probă conform Codului Muncii. Fac excepție angajații RATEN care trec de la subunitate la unitate sau de la unitate la subunitate sau între subunități în cadrul aceleiași funcții sau într-o funcție inferioară, precum și cei care au fost angajați în RATEN pe o funcție similară sau superioară și au întrerupt activitatea mai puțin de 3 ani din motive neimputabile lor respectiv în baza art. 55 lit. b), art.56 lit. d), f) și art.65 alin (1) din Codul muncii.

(2) La sfârșitul perioadei de probă, șeful ierarhic va face o apreciere asupra calității lucrărilor executate, disciplinei la locul de muncă, inițiativei și atașamentului față de unitate, comportamentului salariatului.

(3) Această apreciere va fi luată în calcul la definitivarea pe post și, după caz, la renegocierea salariului prevăzut în Contractul Individual de Muncă, sau încetarea acestuia.

(4) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, Contractul Individual de Muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricărei părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

(5) La sfârșitul perioadei de probă, ținându-se seama de calificativele obținute și de rezultatul testării finale, se va renegocia Contractul Individual de Muncă încheiat pentru postul pe care a fost angajat sau pentru un alt post, corespunzător rezultatelor obținute, sau se va proceda la încetarea Contractului Individual de Muncă.

Art. 4.12

Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. La sfârșitul perioadei de stagiu se eliberează obligatoriu certificatul/ adeverința de finalizare a stagiului, vizat/ vizată de inspectoratul teritorial de muncă.

Art. 4.13

Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în Regulamentul Intern, precum și în Contractul Individual de Muncă.

B. Salarizare

Art. 4.14

(1) Pentru munca prestată, fiecare salariat are dreptul la un salariu negociat la încheierea Contractului Individual de Muncă.

(2) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri conform prezentului Contract Colectiv de Muncă.

(3) Drepturile salariale cuprind și biletele de valoare.

Art. 4.15

Salariile individuale rezultate din negocierea Contractului Individual de Muncă, în baza prevederilor Contractului Colectiv de Muncă, reprezintă contravaloarea muncii salariaților, care este principala resursă a regiei, în condițiile respectării prezentului contract.

Art. 4.16

La stabilirea salariului individual se au în vedere conținutul muncii, gradul de mecanizare, automatizare și cibernetizare a proceselor de muncă, competența profesională, gradul de autonomie, răspundere și inițiativă în muncă, nivelul de pregătire și de cunoștințe necesar, precum și importanța socială a muncii în raport cu alte ramuri ale economiei naționale.

Art. 4.17

Salariile de bază minime brute lunare, prevăzute în grila de salarizare RATEN, pe categorii de personal se diferențiază pe meserii și funcții prin aplicarea unui coeficient de ierarhizare la salariul de bază minim brut prevăzut în grila de salarizare. Coeficientul de ierarhizare este stabilit în raport cu nivelul de calificare și gradul de răspundere cerut de munca depusă în condițiile în care se desfășoară aceasta.

Art. 4.18

Coeficienții de ierarhizare a salariilor de bază sunt cei prevăzuți în Anexa 7 la prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art. 4.19

Coeficienții de ierarhizare din grila de salarizare RATEN vor fi respectați pe tot parcursul derulării prezentului Contract Colectiv de Muncă, dacă prin act adițional nu se convine altfel.

Art. 4.20

Salariile – stabilite în baza coeficienților de ierarhizare prevăzuți în grila RATEN pot fi modificate prin negocieri, avansări, promovări, indexări potrivit dispozițiilor legale.

Art. 4.21

(1) Funcțiile și meseriile ce vor fi utilizate în RATEN, condițiile de studii precum și limitele de salarizare ale acestora, sunt cele prevăzute în Nomenclatorul unic de funcții și meserii utilizate în RATEN, Anexa nr. 1 la prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(2) Limitele de salarizare minime și maxime pentru funcțiile de adjuncți ai funcțiilor de conducere vor fi mai mici cu o clasă decât funcțiile de conducere respective.

Art. 4.22

Salariile de bază lunare brute se stabilesc prin negocieri, cu respectarea limitelor minime și maxime corespunzătoare nivelurilor funcțiilor și meseriilor prevăzute în Nomenclatorul unic de funcții și meserii utilizate în RATEN, Anexa 1 la prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art. 4.23

Nu se admite depășirea limitelor maxime ale salariilor de bază lunare brute prevăzute în Nomenclatorul Unic de Funcții și Meserii.

Art. 4.24

La negocierea Contractului Individual de Muncă sau actelor adiționale la acesta, salariatul, la cererea sa, va fi asistat de către liderul sindical sau de altă persoană împuternicită de Consiliul Sindical, care îi poate reprezenta interesele la negociere. Persoanele implicate în negociere sunt obligate să asigure caracterul confidențial al salariului stabilit.

Art. 4.25

(1) Salariul de bază lunar brut, corespunzător clasei din grila de salarizare, prevăzut în Contractul Individual de Muncă, reprezintă un drept câștigat atât timp cât salariatul respectiv își îndeplinește în mod corespunzător sarcinile proprii conform fișei postului.

(2) La negociere, salariul de bază lunar brut poate fi menținut, majorat sau diminuat în funcție de competența dovedită conform fișei de evaluare anuală și de atribuțiile din fișa postului.

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

(4) a) În situația în care angajatul refuză să semneze actul adițional la Contractul Individual de Muncă și salariul de bază lunar brut oferit la negociere, obiecțiile sale vor fi analizate de comisia de personal din unitate/ subunitate. Concluziile comisiei de personal vor fi transpuse în practică prin decizia directorului unității/ subunității care rămâne definitivă. Până la luarea deciziei de către director privind salariul pentru postul respectiv, salariatul își păstrează salariul de bază lunar brut corespunzător clasei avute anterior negocierii individuale sau colective.

b) Dacă salariatul refuză în continuare să semneze actul adițional, cazul va fi soluționat în instanță conform legislației în vigoare.

Art. 4.26

Formele de salarizare care se aplică în cadrul RATEN sunt următoarele: regie și/sau acord (individual sau colectiv). Aplicarea concretă a acestora, cât și a altor forme impuse de specificul activităților RATEN în scopul creșterii eficienței și stimulării salariaților vor fi stabilite prin NOTELE COMUNE încheiate la nivel de unitate/ subunitate.

Art. 4.27

Pentru personalul care lucrează în acord, salariile de bază orare se stabilesc pe baza salariilor de bază brute lunare raportate la durata medie de lucru lunară.

Art. 4.28

Sporurile la salariul de bază lunar brut care se acordă sunt următoarele:

A. Sporuri pentru condiții de muncă (care se acordă pentru timpul efectiv lucrat în instalații, activități, în cuantumurile stabilite prin NOTELE COMUNE încheiate conform CCM la nivel de unitate/ subunitate):

Denumirea sporului	Cuquantumul	
	Minim	Maxim
1. a) spor special pentru personalul care își desfășoară activitatea în mediu cu radiații ionizante pe categorii de risc radiologic;	10%	30%
b) spor pentru personalul numit prin decizia conducătorului unității/ subunității și nominalizat în autorizația eliberată de Comisia Națională pentru Controlul Activităților Nucleare, să îndeplinească atribuțiile de șef unitate nucleară, responsabil cu securitatea radiologică, responsabil radioprotecție, responsabil gestiunea surselor;	10%	
2.- spor pentru lucru în timpul nopții.	25%	

B. Alte sporuri

3.- spor pentru lucrul efectuat în zilele de sâmbătă, duminică prevăzute la art. 2.6.	100%
4.- spor pentru lucrul în zilele de sărbători legale prevăzute la art.2.7.	200%
5.- spor pentru vechimea în muncă, pe tranșe de vechime:	3 – 5 ani = 5% 5 – 10 ani = 10% 10 – 15 ani = 15% 15 – 20 ani = 20% peste 20 ani = 25%
6. spor pentru persoanele care dețin titlul de doctor în științe la unitățile și subunitățile RATEN (pentru domenii în strânsă legătură cu activitatea prestată la locul de muncă).	15%

Art. 4.29

Locurile de muncă, activitățile, categoriile de personal, funcțiile sau meseriile, după caz, care vor beneficia de sporurile prevăzute la art. 4.28, cuantumurile și condițiile în care se acordă, sunt cele cuprinse în regulamentul RATEN (Anexa nr.2 la CCM).

Art. 4.30

Modalitățile, criteriile și condițiile cu respectarea cărora se acordă sporurile respective, sunt cele prevăzute de legislația în vigoare și regulamentul RATEN (Anexa nr. 2 la CCM).

Art. 4.31

Sunt considerate sporuri cu caracter permanent, următoarele:

- 1 - spor special pentru personalul care își desfășoară activitatea în mediu cu radiații ionizante;
- 2 – spor pentru personalul numit prin decizia conducătorului unității/ subunității și nominalizat în autorizația eliberată de Comisia Națională pentru Controlul Activităților Nucleare, să îndeplinească atribuțiile de șef unitate nucleară, responsabil cu securitatea radiologică, responsabil radioprotecție, responsabil gestiunea surselor;
- 3 - spor pentru lucrul efectuat în zilele de sâmbătă, duminică, precum și spor pentru lucrul în zilele de sărbători legale prevăzute la art. 2.7 din Contractul Colectiv de Muncă (pentru personalul nominalizat prin graficele de tură care lucrează în schimburi);
- 4 - spor pentru lucrul în timpul nopții (pentru personalul nominalizat prin graficele de tură care lucrează în schimburi);
- 5 - spor pentru vechime în muncă ;
- 6 - spor pentru persoanele care dețin titlul de doctor în științe.

Art. 4.32

Pentru realizări deosebite personalul implicat direct în activitatea de cercetare, dezvoltare, proiectare poate beneficia de adaosuri la salariul de bază astfel:

- a) adaos pentru realizarea de lucrări pe programe și proiecte naționale de cercetare, dezvoltare, atribuite pe bază de competiție, precum și programe de cooperare internațională. Acest adaos se acordă în funcție de veniturile suplimentare realizate de sucursală, modalitatea de acordare fiind stabilită conform prevederilor legale specifice, prin Nota Comună și cu respectarea indicatorilor aprobați ai sucursalei.
- b) pentru stimularea activității de invenții se acordă echivalentul clasei **10A** colectivului de autori (salariați ai unității/ subunității) pentru obținerea unui brevet de invenție. Premiarea

se acordă pe baza referatului întocmit de responsabilul cu proprietatea intelectuală din sucursală.

c) pentru stimularea activității de diseminare a rezultatelor cercetării se acordă salariaților unității/ subunității, pentru publicarea unui articol științific într-o publicație cotate WoS, o sumă egală cu raportul între echivalentul clasei **10A** și numărul de autori ai articolului științific. Premiarea se acordă la cererea colectivului de autori din unitate/ subunitate formulată în termen de maxim 3 luni de la publicarea articolului, cu condiția ca publicarea respectivă să nu fie asociată altor costuri suportate de unitate/ subunitate (taxe de publicare).

Art. 4.33

Debutanții în funcție sau meserie care se angajează pentru prima dată în muncă vor fi salariați până la definitivarea pe post, la nivelul minim al funcției sau meseriei respective.

C. Modificarea Contractului Individual de Muncă. Avansarea și promovarea personalului

Art. 4.34

(1) Contractul Individual de Muncă se modifică în situația în care se schimbă durata contractului, locul muncii, felul muncii, atribuții de serviciu, condițiile de muncă, timpul de muncă sau timpul de odihnă, drepturile salariale, prin acordul părților sau în cazurile prevăzute de lege din inițiativa uneia dintre părți.

(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la durata contractului, locul muncii, felul muncii, atribuțiile de serviciu, condițiile de muncă, timpul de muncă sau timpul de odihnă, drepturile salariale nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea unilaterală a Contractului Individual de Muncă pentru acest motiv, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

(3) Modificarea Contractului Individual de Muncă (Anexa 8 la prezentul contract) se face prin act adițional, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau de prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art. 4.35

Renegocierea salariului se face în condițiile prevăzute în Codul Muncii în cazul schimbării cel puțin a unuia din următoarele elemente:

1. durata Contractului Individual de Muncă;
2. locul muncii;
3. felul muncii;
4. condițiile de muncă;
5. atribuțiile de serviciu;
6. timpul de muncă;
7. timpul de odihnă.

Art. 4.36

Avansarea reprezintă trecerea unui salariat la o salarizare superioară, în cadrul aceleiași funcții, grad profesional sau meserie. Aceasta se face de comun acord cu organizațiile sindicale, în funcție de posibilitățile financiare ale unității/ subunității, de rezultatele profesionale obținute de salariat în raport cu sarcinile prevăzute în fișa postului, pentru atribuții noi primite în urma autorizării personale - autorizare utilizată la contractarea de lucrări noi de către unitate/subunitate, pentru realizarea de lucrări de mare complexitate în

activitatea de producție și proiectare în cadrul contractelor economice și pentru o activitate deosebită în domeniul cercetării, inovării și dezvoltării tehnologice, dovedind eficiență și creativitate.

Art. 4.37

Promovarea reprezintă trecerea unui salariat într-o funcție superioară, obținerea de grade profesionale sau trecerea în categorii superioare de lucrări. În urma promovării, salariatul va fi trecut la o salarizare superioară.

Art.4.38

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

Art. 4.39

(1) Promovarea se face prin concurs, după regulile stabilite prin Regulament intern specific fiecărui concurs, elaborat cu consultarea organizației sindicale. În cazurile în care există acte normative cu prevederi specifice unor activități, promovarea se face în baza acestora și se elaborează Regulamente sau Metodologii interne avizate de organizația sindicală.

(2) La promovarea în funcții de conducere se va ține seama și de aptitudinile organizatorice ale candidatului.

Art. 4.40

Scoaterea la concurs a posturilor pentru promovare se face de administrație din proprie inițiativă, la solicitarea șefului compartimentului sau la propunerea scrisă a salariatului adresată directorului unității/ subunității.

Art. 4.41

(1) Nu se admite participarea la concurs pentru promovarea pe o funcție de conducere a salariaților care sunt patroni sau asociați la firme înregistrate, având ca obiect de activitate unul identic sau concurențial celui al unității.

(2) Persoanele care ocupă funcții de conducere nu au dreptul la colaborări remunerate cu firme care au relații de afaceri cu unitatea/ subunitatea în care sunt încadrați.

Art. 4.42

(1) Personalul promovat în funcții de conducere poate fi supus unei perioade de probă de cel mult 120 de zile calendaristice.

(2) La începutul perioadei de probă și la definitivarea pe funcție, salariul se stabilește prin negociere.

(3) Pe perioada de probă, postul deținut anterior de salariatul RATEN, va putea fi ocupat numai temporar.

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

Art. 4.43

(1) Prin salariați cu funcție de conducere se înțelege: directorii din unitate/ subunitate, șefii compartimentelor de muncă stabiliți prin Nomenclatorul unic de funcții, Cap. A – Funcții de conducere.

(2) Prin excepție, până la ocuparea pe bază de concurs a posturilor de conducere vacante, dar nu mai mult de 6 luni, cei în drept pot numi în aceste posturi, cu salariu corespunzător, un salariat cu delegație. Dacă urmare a concursului, persoana delegată pe post este definitivată, perioada delegației se consideră ca făcând parte din perioada de probă.

D. Delegarea, detașarea, trecerea în altă muncă sau în alte unități/subunități

Art. 4.44

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

(2) Durata de delegare în aceeași localitate sau în alte localități din țară poate fi de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Pentru delegarea în străinătate se aplică prevederile legislației în vigoare.

(3) Pe durata delegării în alte localități din țară, în afara salariului și a celorlalte drepturi prevăzute în Contractul Individual de Muncă, salariatul mai are dreptul la:

- a) **o indemnizație de delegare, în cuantum de trei ori indemnizația de delegare pentru sectorul bugetar, indiferent de funcția pe care o îndeplinește;**
- b) **o alocație de cazare, potrivit normei de cazare în sectorul public, în limita careia trebuie să își acopere cheltuielile de cazare, în țară;**
- c) **depasirea cheltuielilor cu diurna/cazarea pentru deplasarea în alta localitate din țară se suportă de către salariatul aflat în delegare.**
- d) decontarea cheltuielilor de transport pe baza documentelor justificative până la 300 km pe calea ferată clasa a II-a și clasa I peste 300 de km sau alte mijloace de transport, cu aprobarea prealabilă a conducătorului unității/ subunității;
- e) regim de ore suplimentare pentru zilele nelucrătoare cuprinse în perioada delegării în care, la solicitarea scrisă a conducerii unității/ subunității în ordinul de deplasare, salariatul în cauză desfășoară activitatea pentru care a fost delegat, pe bază de pontaj confirmat;
- f) decontarea contravalorii a 10 litri combustibil la 100 Km parcurși, în cazul aprobării prealabile a conducătorului unității/subunității pentru deplasarea salariaților cu autoturismul proprietate personală, pe baza documentelor justificative.

Art. 4.45

(1) Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

(2) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(3) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(4) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

(5) Persoanele detașate își mențin drepturile avute la data detașării.

(6) Dacă la locul detașării se acordă și alte drepturi, salariatul detașat beneficiază de acestea.

Art. 4.46

Personalul din RATEN, aflat în delegație sau detașare și care lucrează efectiv în locurile de muncă cu condiții deosebite/ speciale, va beneficia și de sporurile corespunzătoare ce se acordă personalului care lucrează permanent în aceste locuri, pe durata delegării sau detașării, pe bază de pontaj confirmat.

Art. 4.47

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

Art. 4.48

Salariații care acceptă să fie detașați peste termenele prevăzute la art. 4.45 vor primi și unele drepturi suplimentare care se vor stabili prin acordul părților prin încheierea unui act adițional la CIM.

Art. 4.49

Dacă necesitățile o impun, pe posturile celor detașați pot fi angajate, în condițiile Contractului Colectiv de Muncă, persoane cu Contract Individual de Muncă pe durată determinată (până la revenirea titularului pe post).

Art. 4.50

La expirarea termenului de detașare, angajatul revine pe același post sau funcție, avute anterior detașării, cu toate drepturile care i se cuveneau înaintea detașării sau cu renegocierea acestora, dacă în perioada detașării au intervenit modificări.

Art. 4.51

Salariatul poate fi trecut în alt loc de muncă prin acordul părților, din inițiativa unității/ subunității sau la cererea sa, în condițiile prevăzute de lege și de prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art. 4.52

(1) În cazuri deosebite, Consiliul de Administrație RATEN poate hotărî restrângerea temporară sau întreruperea unor activități.

(2) Personalul aferent activităților prevăzute la alin.(1), va fi redistribuit în alte activități din cadrul unității/ subunității. Redistribuirea se va face cu acordul organizațiilor sindicale.

(3) După epuizarea posibilităților de redistribuire, personalul rămas disponibil va fi trecut în regim de așteptare pe o perioadă de până la 4 luni. Salariatul, la cerere, va efectua concediul de odihnă pe anul în curs, înainte de trecerea în regim de așteptare.

(4) În acest interval angajatul va rămâne la dispoziția unității/ subunității și va fi salarizat cu 75% din salariul de bază conform Codului Muncii.

(5) Lista personalului respectiv, se întocmește cu acordul organizațiilor sindicale și se aprobă de conducătorul unității/ subunității.

Art. 4.53

Cazurile deosebite, în mod special cele cu caracter social, ce apar în situații de treceri temporare în alt loc de muncă, detașări și delegări se soluționează, la cerere, de către conducerea unității/ subunității cu consultarea comisiilor de personal.

E. Comisiile de personal

Art. 4.54

Problemele salariaților RATEN, apărute în relațiile de muncă, sunt analizate de Comisiile de personal constituite la nivel de unitate/ subunitate RATEN.

Art. 4.55

Componenta comisiilor de personal este paritară, în sensul că administrația pe de o parte și organizațiile sindicale pe de altă parte numesc un număr egal de membri – între 2-5 membri și se stabilește cu respectarea prevederilor art.2 din Anexa 6 la CCM.

Art. 4.56

Procedura de sesizare a comisiilor de personal și de rezolvare a cererilor, reclamațiilor, sesizărilor sau contestațiilor este cea prevăzută în Regulamentul din Anexa 6 la CCM.

Art. 4.57

Comisiile de personal vor funcționa în baza unui regulament unic pe RATEN, elaborat de Comisia Mixtă Paritară la nivelul RATEN, Anexa nr. 6 la CCM.

F. Acordarea salariilor și altor drepturi salariale ce decurg din raporturile de muncă

Art. 4.58

(1) Fondul de salarii necesar a fi plătit va fi acordat integral, majorat sau diminuat în funcție de realizarea criteriilor specifice, pe activități.

(2) Sumele rezultate din corecțiile stabilite potrivit alin.(1) vor majora sau diminua numai salariile de bază lunare brute pentru timpul efectiv lucrat, fără ca prin aceasta să fie afectată valoarea sporurilor.

Art. 4.59

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

(2) În cazul în care, din motive independente de salariați, apar întreruperi în procesul de producție, salariații vor putea fi folosiți în alte locuri de muncă, compatibile cu pregătirea lor profesională și aptitudinile lor fizice, fără a le fi afectate drepturile salariale, beneficiind de sporurile noului loc de muncă. Anterior începerii activității la noul loc de muncă se va proceda în conformitate cu prevederile Codului Muncii.

(3) În situația în care unitatea/ subunitatea nu are o astfel de posibilitate, se va proceda conform art. 4.52.

Art. 4.60

(1) Administrația se obligă să țină evidența activității desfășurate de fiecare salariat, a aprecierilor asupra acesteia, precum și a drepturilor de care a beneficiat.

(2) Salariații vor avea acces la datele ce îi privesc, cuprinse în evidența de personal și la cerere, li se vor elibera dovezi cu privire la acestea.

Art. 4.61

În toate activitățile desfășurate în RATEN acordarea salariilor se face potrivit performanței muncii prestate în raport cu condițiile de muncă asigurate, conform legislației în vigoare, reglementărilor prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă, concretizate prin NOTELE COMUNE încheiate la nivel de unitate/ subunitate și Contractele Individuale de Muncă.

Art. 4.62

Salariul individual poate fi diminuat în condițiile legii și a prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Art. 4.63

(1) Salariile au caracter confidențial. Responsabilitatea păstrării caracterului confidențial al acestora revine celor care l-au negociat, precum și personalului care are acces la actele în care sunt înscrise salariile. În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă organizațiilor sindicale, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

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

(3) Salariul se va plăti prin virament în conturile personale înmânându-se salariatului nota de calcul a salariului.

Art. 4.64

Administrația unității/ subunității va realiza sistemul care să asigure caracterul confidențial al salariului individual.

Art. 4.65

(1) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității/ subunității.

(2) Contribuțiile către fondurile de asigurări sociale și de sănătate vor fi plătite de unitate/ subunitate conform legislației în vigoare, astfel încât salariații unității/ subunităților să beneficieze integral de drepturile cuvenite.

Art. 4.66

Plata salariilor se face de două ori pe lună, la datele stabilite prin NOTELE COMUNE încheiate la nivelul unității/ subunității.

Art. 4.67

Fondul de salarii anual va fi utilizat integral cu condiția încadrării în indicatorii economici aprobați. Economii rezultate vor fi utilizate în baza unor criterii stabilite în cadrul Comisiei Mixte Paritare la nivelul RATEN.

Art. 4.68

(1) Salariații RATEN vor beneficia de un fond din profitul net stabilit conform legii.

(2) Fondurile de participare la profit constituite conform legii în anii anteriori și neutilizate se vor utiliza în cursul anului următor.

(3) Condițiile de diferențiere, diminuare sau anulare a participării la profit se stabilesc în cadrul Comisiei Mixte Paritare la nivelul RATEN.

Art. 4.69

(1) Pentru vechime neîntreruptă în unitatea RATEN, conform Anexei nr. 9 la CCM, salariații vor primi următoarele prime jubiliare:

- a) la 10 ani – 75% din salariul de bază lunar brut
- b) la 20 de ani – un salariu de bază lunar brut;
- c) la 30 de ani – două salarii de bază lunare brute;
- d) la 35 de ani – trei salarii de bază lunare brute.

Aceste prime se vor acorda la cerere după data îndeplinirii condițiilor de vechime neîntreruptă (dar nu mai mult de 30 de zile de la data evenimentului).

(2) Această primă jubiliară se va acorda o singură dată, pentru fiecare tranșă de vechime, indiferent de locul unde salariatul și-a desfășurat activitatea, în tot acest timp.

Art. 4.70

(1) Cu ocazia Sărbătorilor de Paști, Zilei Energeticianului (20 iulie) și Sărbătorilor de Crăciun fiecare salariat RATEN va beneficia, pentru fiecare eveniment în parte, de un bonus echivalent clasei 2E din grila de salarizare a RATEN.

(2) În conformitate cu dispozițiile legislației în vigoare, fiecare salariat RATEN va beneficia de o alocație individuală de hrană sub forma tichetelor de masă, acordate pe suport de hârtie/electronic, pentru toate zilele lucrate în cadrul lunii anterioare. Valoarea tichetelor de masă, se va stabili prin protocol încheiat între administrație și organizațiile sindicale.

(3) În conformitate cu dispozițiile legislației în vigoare, fiecare salariat RATEN va beneficia de vouchere de vacanță.

(4) Prevederile alin. (1), (2) și (3) se aplică subunităților RATEN, până la finele anului, în funcție de situația financiară a regiei.

Art. 4.71

(1) Salariații care se pensionează, vor primi la cerere, indiferent de cauza pensionării, un premiu acordat o singură dată, în funcție de vechime și de salariul de bază lunar brut avut la data pensionării, după cum urmează:

- până la 20 ani vechime în muncă - un salariu de bază lunar brut;
- peste 20 ani vechime în muncă - două salarii de bază lunare brute.

(2) Prevederile alin.(1) nu se aplică salariaților care la data pensionării efective, depășesc cu mai mult de 3 (trei) luni data de la care s-a emis decizia de pensionare, cu excepția salariaților care solicita pensie anticipată/pensie anticipată parțial.

Art. 4.72

Cu ocazia unor evenimente deosebite în viața salariatului, unitatea va acorda la cerere, următoarele:

a) un ajutor material de căsătorie, echivalent clasei 15A din grila de salarizare în vigoare la data evenimentului. Ajutorul de căsătorie se va plăti în termen de 30 de zile de la data evenimentului și se acordă o singură dată în viața salariatului.

b) la nașterea sau înfierea unui copil, un ajutor material echivalent clasei 15A din grila de salarizare în vigoare la data evenimentului, care se va plăti în termen de 30 zile de la data evenimentului, unuia dintre părinți.

Art. 4.73

(1) Începând cu 01.10.2022, salariații RATEN vor beneficia de contravaloarea unei cote de energie electrică anuală în valoare de 400 lei/lună.

(2) Începând cu 01.10.2022, salariații RATEN vor beneficia de contravaloarea unei cote de energie termică repartizată în lunile ianuarie, februarie, martie, aprilie, noiembrie și decembrie, în valoare de 600 lei/lună.

(3) Nu beneficiază de aceste sume salariații aflați în concediu medical, concediu fără plată și absențe nemotivate.

Art. 4.74

(1) Personalul nelocalnic din cadrul RATEN CITON beneficiază de decontarea cheltuielilor de deplasare pentru transportul între localitatea de domiciliu/ reședință și localitatea unde unitatea își are sediul, la nivel de abonamente lunare, pe bază de documente justificative (abonament, factură, bilet de călătorie, bon fiscal carburant), conform Notei Comune încheiate la nivel de subunitate. Transportul se poate face cu mijloace de transport în comun, convenții încheiate cu unități de transport, mijloace proprii unității sau angajaților (dacă unitatea nu asigură mijloace proprii de transport) pe o distanță de până la 75 Km. Transportul salariaților RATEN Aparat Propriu și RATEN ICN, între Pitești/ Mioveni și

localitatea unde unitatea/ subunitatea își are sediul, se realizează cu mijloacele de transport ale RATEN.

(2) Cheltuielile pentru transportul salariaților se suportă din costurile de producție, fiind parte a procesului de producție.

(3) Pentru salariații RATEN CITON care nu lucrează întreaga lună din motive neprevăzute (neimputabile salariatului) valoarea abonamentului se suportă de către unitate/ subunitate.

(4) Cazurile justificate care nu pot fi rezolvate prin prevederile prezentului articol vor face obiectul analizei și soluționării în cadrul Comisiei Mixte Paritare la nivelul RATEN.

(5) Alte detalii în funcție de specificul fiecărei sucursale vor fi stabilite prin NOTELE COMUNE încheiate la nivel de unitate/ subunitate.

Art. 4.75

În cazul în care salariații se află în incapacitate temporară de muncă, ce necesită spitalizare, administrația va compensa, pe durata spitalizării, în procent de 75% diferența dintre media veniturilor lunare brute realizate în ultimele 6 luni și indemnizația de boală la care are dreptul salariatul potrivit legii.

Art. 4.76

Cuantumul indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă provocată de accident de muncă, de boală profesională, de tuberculoză sau de celelalte boli infecto-contagioase din grupa A se calculează conform legislației în vigoare.

Art. 4.77

(1) În cazul în care salariatul și-a pierdut total capacitatea de muncă în urma unui accident de muncă, sau a unei îmbolnăviri profesionale, unitatea va compensa cumulativ pe timp de un an diferența dintre pensia de invaliditate și salariul de bază lunar brut plus sporurile permanente prevăzute în Contractul Individual de Muncă, la data pensionării.

(2) În cazul decesului salariatului în accident de muncă, în urma unei boli profesionale sau boli în legătură cu profesia, familia salariatului va primi un ajutor de înmormântare în cuantum egal cu de 15 ori ultimul salariu mediu net pe unitate aferent lunii anterioare producerii evenimentului.

(3) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază și salariații angajați cu contract de muncă pe durată nedeterminată cu vechime neîntreruptă în RATEN de minim 10 ani care și-au pierdut total capacitatea de muncă în urma unei îmbolnăviri.

Art. 4.78

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

(2) De asemenea, unul dintre părinții salariați RATEN are dreptul la un concediu pentru creștere și îngrijire copil, plătit conform prevederilor legale.

(3) În perioadele prevăzute la alin. (1) și (2) compensarea diferenței dintre salariul de bază lunar brut (corespunzător clasei de salarizare) și indemnizația calculată potrivit reglementărilor în vigoare se face numai în situațiile în care aceasta se situează sub salariul de bază lunar brut.

(4) În cazul sarcinilor gemelare, de tripleți sau multipluți compensarea diferenței dintre salariul de bază lunar brut (corespunzător clasei de salarizare) și valoarea indemnizației calculată potrivit reglementărilor în vigoare se face ținând cont doar de valoarea indemnizației atribuită primului copil născut dintr-o sarcină gemelară, de tripleți sau multipluți.

Art. 4.79

Unitatea/ subunitatea va suporta cheltuielile de tratament efectuate în țară și cele din străinătate care nu pot fi efectuate în țară, pentru salariați și membrii de familie aflați în întreținerea acestora (soț, soție, copii), în cazuri deosebite, care necesită intervenții medicale recomandate de instituții abilitate, precum și pentru tratamente foarte costisitoare, proteze, la solicitarea organizațiilor sindicale, care efectuează anchetele sociale, cu avizul Comisiei Mixte Paritare la nivelul RATEN, cu aprobarea Directorului General în limita unei sume stabilită în Consiliul de Administrație și în conformitate cu Regulamentul privind acordarea ajutoarelor materiale.

Art. 4.80

În cazul decesului salariatului, unitatea/ subunitatea va plăti imediat familiei acestuia un ajutor de înmormântare în cuantum de 15.000 lei, sumă neimpozabilă, în luna survenirii decesului, cu excepția celor care se încadrează în prevederile art. 4.77.

Art. 4.81

(1) La decesul unui membru al familiei, unitatea îi va acorda salariatului un ajutor de înmormântare în cuantum de 5.000 lei, sumă neimpozabilă.

(2) În sensul prevederilor alin. (1), prin membrii de familie ai salariatului pentru care se acordă ajutor de înmormântare se înțelege:

a) soțul sau soția;

b) copiii în vârstă de până la 18 ani sau, dacă urmează o școală (inclusiv învățământul superior), până la terminarea acesteia, dar nu mai mult de împlinirea vârstei de 26 ani;

c) copiii incapabili de muncă indiferent de vârstă, care se află în întreținerea părinților, dovedite cu documente justificative;

d) părintele salariatului față de care salariatul dovedește prin declarație pe proprie răspundere autenticată că a suportat cheltuielile de înhumare.

(3) În situația în care ambii soți sunt salariați ai RATEN, în caz de deces în familie, ajutorul se acordă, după opțiune, numai unuia dintre soți, pe bază de declarație pe proprie răspundere.

(4) În cazul în care mai mulți copii sunt salariați RATEN se acordă, prin opțiune, unuia singur pe bază de declarație pe proprie răspundere și certificatul de deces.

G. Suspendarea și încetarea Contractului Individual de Muncă

Art. 4.82

(1) Contractul Individual de Muncă se poate suspenda de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea Contractului Individual de Muncă este consecința intervenirii unor împrejurări, de regulă prevăzute de lege, care determină nerealizarea temporară a obiectului contractului și a efectelor sale principale (prestarea muncii de către salariat și corelativ acordarea salariului de către unitate).

(3) Contractul Individual de Muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantină;

d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;

e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizată în sindicat;

f) forță majoră;

- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
 - h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, Contractul Individual de Muncă încetează de drept;
 - i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.
- (4) Contractul Individual de Muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului în următoarele situații:
- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
 - b) concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
 - c) concediul paternal;
 - d) concediu pentru formare profesională;
 - e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
 - f) participarea la grevă;
 - g) concediu de acomodare.
 - h) desfășurarea, pe bază de contract încheiat în condițiile legii, a unei activități specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist.**
- (5) Contractul Individual de Muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în conformitate cu prevederile legale în vigoare.
- (6) Contractul Individual de Muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.
- (7) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților, dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, prin Contracte Individuale de Muncă sau prin regulamente interne.
- (8) Perioada suspendării Contractului Individual de Muncă nu constituie vechime în muncă, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.
- (9) Primirea la muncă a unui salariat care are contractul individual de muncă suspendat reprezintă muncă nedeclarată.

Art. 4.83

Perioada în care salariatul a îndeplinit obligații militare este considerată vechime în muncă.

Art. 4.84

- (1) Contractul individual de muncă poate înceta de drept, ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea sau ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.
- (2) Situația în care contractul individual de muncă poate înceta din inițiativa unității/subunității o reprezintă concedierea, care poate fi dispusă pentru motive care nu țin de persoana salariatului sau pentru motive care țin de persoana salariatului.
- (3) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.
- (4) Situațiile în care contractul individual de muncă poate înceta din inițiativa unității/subunității pentru motive care țin de persoana salariatului sunt:
 - a) salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin Contractul Individual de Muncă, Contractul Colectiv de

Muncă aplicabil sau Regulamentul Intern, ca sancțiune disciplinară (decizia de concediere va respecta dispozițiile din Codul Muncii);

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

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/ sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat, prin decizie a organelor de expertiză medicală înțelegându-se rezultatul evaluării medicului specialist de medicina muncii privind aptitudinea în muncă, constând în fișa de aptitudine, necontestată sau devenită definitivă după contestare, prin emiterea deciziei de către entitatea cu atribuții legale în acest sens;

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

e) concurență neloială dovedită;

f) 3 absențe nemotivate consecutive sau 5 absențe nemotivate cumulate într-un an calendaristic.

Art. 4.85

(1) În cazul în care la nivel RATEN (unitate/ subunitate) administrația este în situația de a opera reduceri de personal în conformitate cu prevederile programelor de restructurare aprobate potrivit prevederilor legale, aceasta va notifica în scris intenția de concediere colectivă, atât organizațiilor sindicale, cât și inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea intenției de concediere colectivă trebuie să cuprindă:

- a) Numărul total și categoriile de salariați;
- b) Motivele care determină concedierea;
- c) Numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
- d) Criteriile avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- e) Măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
- f) Măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților supuși concedierii;
- g) Data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- h) Termenul înăuntrul căruia organizația sindicală poate face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

(3) Administrația va identifica și valorifica, cu consultarea organizațiilor sindicale, toate posibilitățile de redistribuire a salariaților în cadrul unității/ subunității respective și apoi la nivelul celorlalte subunități ale regiei.

Administrația va iniția consultări cu organizația sindicală referitoare la metode și mijloace de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor concedierii.

Administrația va pune la dispoziție organizației sindicale toate informațiile relevante în legătură cu concedierea, în vederea formulării propunerilor din partea acestora.

Art. 4.86

(1) În cazul în care unitatea/ subunitatea este în situația de a opera reduceri de personal prin concedieri colective ca urmare a desființării locurilor de muncă ocupate de salariați din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia, se va proceda astfel:

A. Administrația va notifica intenția de concediere cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere, conform art. 4.85 (1) din CCM-RATEN.

B. Organizația sindicală poate propune măsurile în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

C. Administrația are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit pct. B, în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

D.1 La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune reducerea perioadei prevăzute la art. 4.85 (1), fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

D.2 Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în timp util angajatorul și organizațiile sindicale, asupra reducerii perioadei prevăzute la art. 4.85 (1), precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii.

D.3 La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă prevăzută la art. 4.85 (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

D.4 Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în scris angajatorul și organizațiile sindicale, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei inițiale prevăzute la art. 4.85 (1).

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

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

(4) În cazul încetării Contractului Individual de Muncă din motive care nu țin de persoana salariatului, conform art. 65 din Codul Muncii, administrația este obligată să acorde un preaviz de minimum 20 zile lucrătoare, din care 10 zile libere plătite.

(5) Termenul de preaviz începe să curgă de la prima zi lucrătoare, următoare zilei în care salariatul a primit efectiv înștiințarea scrisă de la administrație.

(6) Nu se pot face noi angajări pe locurile de muncă ale salariaților concediați, pe o perioadă de 45 de zile calendaristice de la data concedierii acestora.

(7) În cazul în care în această perioadă se reia activitatea a cărei încetare a condus la concedieri colective, administrația are obligația de a transmite salariaților concediați o comunicare scrisă de a-i reangaja, pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen, concurs ori perioadă de probă. Aceștia au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data primirii comunicării, pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(8) În situația în care salariații concediați nu își manifestă în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit sau îl refuză, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

Art. 4.87

(1) La desfacerea Contractului Individual de Muncă din inițiativa unității/ subunității, pentru motive neimputabile salariatului prin concediere colectivă, unitatea/ subunitatea va acorda plăți compensatorii, care se vor negocia în cadrul Comisiei Mixte, la data evenimentului.

(2) Prevederile alin.(1) nu se aplică salariaților cu Contractul Individual de Muncă încheiat pe durată determinată.

(3) Salariații prevăzuți la art. 61 lit.c) din Codul Muncii care își pierd locul de muncă urmare a concedierii individuale beneficiază de 3 salarii medii nete pe unitate.

(4) La desfacerea Contractului Individual de Muncă din inițiativa unității/ subunității, pentru motive neimputabile salariatului, prin concediere individuală, unitatea/ subunitatea va acorda acestuia o plată compensatorie, egală cu trei salarii minime pe economie.

Art. 4.88

Salariații care nu mai obțin autorizarea prevăzută de reglementările în vigoare, necesară pentru exercitarea funcției sau meseriei, vor fi trecuți în alte posturi pentru care au pregătirea corespunzătoare, cu încadrarea în numărul total de posturi aprobat și cu renegocierea Contractului Individual de Muncă. În cazul în care salariatul refuză trecerea pe postul oferit, se va proceda la desfacerea Contractului Individual de Muncă.

Art. 4.89

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

- a) salariații care cumulează două sau mai multe funcții în baza unor Contracte Individuale de Muncă;
- b) salariații care au fost pensionați și reîncadrați;
- c) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare;
- d) salariații cu aprecieri minimale la evaluarea anuală și/sau testarea efectuată cu ocazia concedierii colective, pe categorii și grade profesionale, conform metodologiei RATEN;

(2) În cazul salariaților prevăzuți la alin.1 litera d) se va ține seama de următoarele criterii:

- a) evaluările anuale ale salariatului pe ultimii 2 ani - 10%;
- b) rezultatul concursului teoretic și practic (testare) - 40%;
- c) penalizările salariatului pe ultimii 2 ani - 10%;
- d) aprecierea șefului direct cu privire la activitatea salariatului pe ultimii 2 ani - 20%;
- e) absențele nemotivate ale salariatului pe ultimii 2 ani - 20%.

(3) Examinarea (testarea), evaluările și criteriile menționate la alin. 2 se aplică pe locuri de muncă supuse reorganizării și desființării de posturi în vederea concedierii colective.

Examinarea (testarea), evaluarea și aplicarea criteriilor se face între salariații care ocupă posturi de aceeași natură.

(4) Dacă, după luarea măsurii desfacerii Contractelor Individuale de Muncă ale persoanelor care se încadrează în prevederile alineatului (1), numărul de posturi ce urmează a fi desființate nu a fost acoperit, pentru restul vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

- a) dacă această măsură ar putea afecta ambii soți care lucrează în aceeași unitate/ subunitate, se va putea desface contractul de muncă doar al soțului cu venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unui salariat care ocupă un post nevizat de reducere;
- b) măsura să nu afecteze mai întâi persoanele care au copii în întreținere;
- c) salariatul care este unic întreținător de familie.

Art. 4.90

Măsurile de redistribuire se analizează în raport cu personalul din întreaga unitate/ subunitate.

Prin aceste măsuri se vor identifica și valorifica toate posibilitățile de redistribuire a salariaților pe unitate/ subunitate pe posturi vacante compatibile cu pregătirea profesională.

Art. 4.91

(1) Măsurile cuprinse în politica de resurse umane, pe ansamblul RATEN, cu excepția celor cuprinse în programul de restructurare se vor analiza și decide de către Consiliul de Administrație cu consultarea organizațiilor sindicale.

(2) Reducerile efective de posturi în unitate/ subunitate se hotărăsc de către conducătorul unității/subunității cu acordul organizațiilor sindicale.

Art. 4.92

Este interzisă angajarea cu prilejul reorganizării unității/ subunității a unor persoane din afara acesteia în posturi de natura celor pentru care au fost făcute concedieri sau în posturi care pot fi ocupate de personalul care se concediază.

Art. 4.93

(1) Contractul individual de munca nu poate înceta din inițiativa unitatii/ subunitatii, in cazul in care persoanele se afla in umatoarele situatii:

a) pe durata incapacitatii temporare de munca, stabilita prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendarii activitatii ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata in care femeia salariată este gravida, in masura in care angajatorul a luat cunostinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurrente, pana la implinirea varstei de 18 ani;

g) pe durata exercitarii unei functii eligibile intr-un organism sindical, cu exceptia situatiei in care concedierea este dispusa pentru o abatere disciplinara grava sau pentru abateri disciplinare repetate, savarsite de catre acel salariat;

h) pe durata efectuării concediului de odihna.

i) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în condițiile reglementate de legislația în vigoare.

(2) În cazul în care măsura desfacerii Contractului Individual de Muncă pentru motive neimputabile ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu unitatea/ subunitatea un act adițional la Contractul Individual de Muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate pentru aceasta o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

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

Art. 4.94

Hotărârea privind desfacerea disciplinară sau pentru necorespondere pe post, dovedită conform legislației în vigoare, a Contractului Individual de Muncă, se ia de către directorul general al unității/ directorul subunității.

Art. 4.95

(1) Indiferent de durata Contractului Individual de Muncă, salariatul poate comunica angajatorului încetarea Contractului Individual de Muncă, printr-o notificare scrisă, cu un preaviz de maxim 20 zile lucrătoare. În cazul salariaților cu funcții de conducere, termenul

de preaviz este de maxim 45 zile lucrătoare. În ambele situații, în perioada preavizului, salariații își continuă activitatea.

(2) În situația în care în perioada de preaviz Contractul Individual de Muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepția cazului prevăzut la art. 51 alin. 2 din Codul Muncii.

(3) Contractul Individual de Muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

Art. 4.96

Salariatele care întrerup activitatea pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani, la revenire, vor fi încadrate e un post vacant corespunzător pregătirii profesionale.

De aceleași drepturi beneficiază și persoanele pensionate pentru invaliditate.

Art. 4.97

Indemnizațiile acordate salariaților cărora li se desface Contractul Individual de Muncă vor fi impozitate pe perioada preavizului conform legislației în vigoare.

Art. 4.98

Încetarea Contractului Individual de Muncă din inițiativa unității, indiferent de situație, se face cu informarea organizației sindicale. În cazul reprezentanților aleși ai organizației sindicale se va lua acordul organului sindical superior.

CAPITOLUL V DISPOZIȚII FINALE

Art. 5.1

Administrația are obligația să aducă la cunoștința salariaților și să pună la dispoziția acestora, pentru cunoaștere, aplicare și respectare, prezentul Contract Colectiv de Muncă, ROF al unității/ subunităților, Regulamentul Intern al unității/ subunităților.

Art. 5.2

Nici un salariat nu poate fi obligat să semneze un document tehnic, economic sau de altă natură, cu care nu este de acord. Refuzul semnării va fi motivat în scris.

Art. 5.3

(1) Organizarea activității prin stabilirea unei structuri adecvate raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locurile de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați, sunt de competența celor care angajează.

(2) În cazul în care măsurile preconizate afectează interesele salariaților, se va obține acordul organizațiilor sindicale potrivit prevederilor prezentului contract.

Art. 5.4

Administrația va perfecta contracte de cercetare-proiectare și va asigura aprovizionarea cu materii prime, materiale, piese de schimb, utilaje, instalații, astfel încât să se evite stagnări în producție sau rezultate economice nesatisfăcătoare.

Art. 5.5

Sarcinile de serviciu trebuie să fie stabilite în limitele felului muncii, la care fiecare salariat s-a obligat prin semnarea Contractului Individual de Muncă, cu excepțiile prevăzute de lege.

Art. 5.6

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

(2) Orele suplimentare efectuate în condițiile prevăzute la alin.(1) vor fi plătite conform prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Art. 5.7

(1) Salariații RATEN, în cadrul sarcinilor de serviciu, au următoarele obligații:

1. să realizeze atribuțiile ce le revin la locul de muncă, în conformitate cu prevederile fișei postului;
2. să respecte programul de lucru stabilit de unitate/ subunitate și să utilizeze integral timpul de muncă pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;
3. să respecte ordinea și disciplina la locul de muncă;
4. să respecte normele privind securitatea și sănătatea în muncă, apărarea împotriva incendiilor, precum și celelalte reglementări legale, necesare desfășurării activității în condiții optime și de siguranță a muncii;
5. să păstreze în bune condiții utilajele și echipamentele tehnice din dotare;
6. să păstreze secretul asupra datelor tehnice sau de producție, de fabricație, de aprovizionare, comerciale, de personal și în legătură cu salariul;
7. să cunoască și să respecte dispozițiile legale, prevederile Contractului Colectiv de Muncă, Regulamentul de Organizare și Funcționare al unității/ subunității, Regulamentul Intern, precum și alte dispoziții cu caracter normativ, referitoare la munca pe care o îndeplinesc și să se conformeze lor;
8. să nu lase în timpul programului de lucru echipamentele, instalațiile, mijloacele de transport, utilajele și celelalte bunuri încredințate, fără supravegherea necesară, iar la terminarea programului de lucru să le asigure securitatea și să le dea în primire în condițiile stabilite;
9. să înștiințeze în termen de 30 de zile, asupra unor modificări ale situațiilor personale care interesează unitatea/ subunitatea (situație de handicap, graviditate, decesul unui membru al familiei, schimbarea domiciliului, schimbarea actului de identitate, etc);
10. să aibă o comportare corectă și decentă în cadrul relațiilor de serviciu, atât cu superiorii cât și cu cei aflați în subordine. Să promoveze raporturi de colaborare cu toți salariații.
11. să semneze condica de prezență la venirea și la plecarea de la serviciu și să evidențieze ora de începere și cea de sfârșit a programului de lucru, iar în cazul pontajului electronic să utilizeze corect cartela de acces în unitate/subunitate pentru a se înregistra corect ora de începere și cea de sfârșit a programului de lucru în pontajul lunar.

(2) Salariații pot desfășura o activitate pe cont propriu, în condițiile legii, numai după orele de program și numai în afara unității, fără a utiliza dotările și datele proprietate ale unității și fără ca aceasta să conducă la o concurență neloială; încălcarea acestei prevederi conduce la desfacerea disciplinară a Contractului Individual de Muncă. Detalierea privind concurența neloială se va face în NOTELE COMUNE încheiate la nivelul sucursalelor.

Art. 5.8

Este interzis salariaților:

1. să refuze în mod nejustificat executarea sarcinilor de serviciu prevăzute pentru postul pe care sunt angajați;
2. să părăsească locul de muncă înainte de sfârșitul programului normal de muncă aprobat;
3. să organizeze întruniri în incinta unității/ subunității, în timpul sau în afara orelor de muncă, fără aprobarea prealabilă a conducerii sau a organizației sindicale, după caz;
4. să vină pe teritoriul unității/ subunității în stare de ebrietate, să introducă sau să consume băuturi alcoolice în incinta unității/ subunității;
5. să provoace, să falsifice sau să înlesnească falsificarea evidenței salariaților, a pontajelor, a fișelor de acord;
6. să introducă/scoată in/din incinta unității/ subunității, prin orice mijloace, personal sau în complicitate, scule, dispozitive, unelte, echipamente sau părți componente ale acestora aparținând unității/ subunității, fără autorizație de introducere/scoatere materiale eliberate de cei autorizați de conducere, indiferent în ce scop;
7. să încalce cerințele legale privind fumatul în instituțiile publice.
8. să practice jocuri de noroc sau comerț ilicit și/ sau ambulant în incinta unității/ subunității;
9. să desfășoare activitate politică în unitate/ subunitate.

Art. 5.9

(1) Nerespectarea obligațiilor ce revin salariaților, conform prezentului Contract Colectiv de Muncă, precum și săvârșirea unor fapte interzise prin lege, constituie abateri disciplinare care vor fi sancționate potrivit legii;

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio sancțiune (în afara excepției prevăzute de Codul Muncii) nu poate fi dispusă înainte de efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(3) Pentru cercetarea abaterii disciplinare și propunerea sancțiunii, conducătorul unității/ subunității constituie o comisie. În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere comisiei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al organizației sindicale al cărui membru este.

(4) Comisia îl va convoca în scris pe salariatul cercetat, indicând cel puțin motivul, data, ora și locul întrevederii. Convocarea se transmite prin registratură sau prin recomandată la adresa declarată de salariat.

(5) În cadrul cercetării se vor analiza faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, precum și orice date concludente pe baza cărora să se poată stabili existența sau inexistența vinovăției. Ascultarea și verificarea apărărilor salariatului cercetat sunt obligatorii.

(6) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (4) fără un motiv obiectiv, invocat de salariat în scris înainte de data la care trebuie să se prezinte, dă dreptul conducătorului unității/ subunității să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile în baza unui proces-verbal încheiat de comisie, semnat și de un reprezentant al organizației sindicale al cărui membru este acesta.

(7) Activitatea de cercetare a abaterii disciplinare impune analiza următoarelor aspecte:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(8) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al organizației sindicale al cărui membru este.

(9) Comisia propune aplicarea sau neaplicarea unei sancțiuni disciplinare după finalizarea cercetării.

(10) La stabilirea propunerii de sancționare se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care fapta a fost comisă, de gradul de vinovăție a salariatului, de eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(11) În baza propunerii comisiei de cercetare disciplinară, conducătorul unității/ subunității va emite decizia de sancționare care se va comunica salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării. Decizia se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

Art. 5.10

(1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

1. adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
2. obținerea unei calificări profesionale;
3. actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
4. reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
5. dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
6. prevenirea riscului șomajului;
7. promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

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

(3) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

(4) Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

1. participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
2. stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
3. stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
4. ucenicie organizată la locul de muncă;
5. formare individualizată;
6. alte forme de instructaj sau instruire specifice RATEN.

(5) Administrația se obligă să asigure salariaților pentru pregătire și perfecționare profesională toate facilitățile (documentații, săli de instruire, etc.) specifice însușirii cunoștințelor teoretice și practice.

(6) Participarea la formarea profesională se va face ponderat pe funcții și meserii.

Art. 5.11

Angajatorul persoană juridică elaborează anual planuri de formare profesională (nevoile de formare profesională, graficele de pregătire și reconversie profesională, numărul de participanți, precum și alte probleme concrete ce privesc acest domeniu), cu consultarea organizației sindicale. Planul de formare profesională va fi elaborat anual conform procedurilor specifice unității/ subunității.

Art. 5.12

Tuturor salariaților RATEN, cu excepția muncitorilor necalificați, li se va întocmi anual, de către șeful direct, fișa de apreciere și fișa de evaluare, conform "Metodologiei de apreciere și evaluare a factorului uman din RATEN" (Anexa nr. 4 la CCM).

Art. 5.13

Salariații RATEN au obligația de a se supune examinărilor (reexaminărilor) profesionale de autorizare și examinărilor medicale și psihologice prevăzute în legislația în vigoare. Timpul afectat acestor examinări/ reexaminări se consideră timp efectiv lucrat.

Art. 5.14

Administrația va organiza un sistem de instruire periodică a personalului de specialitate, bazat pe atribuțiile prevăzute în fișa postului.

Art. 5.15

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

Art. 5.16

Participarea salariaților RATEN la formele de pregătire, perfecționare și instruire stabilite de administrație, însușirea cunoștințelor și a deprinderilor predate, precum și aplicarea acestora la locul de muncă, sunt obligatorii.

Art. 5.17

(1) Selecționarea personalului care urmează să participe la cursurile de pregătire sau perfecționare profesională din unitate/ subunitate se va face de administrație cu consultarea organizației sindicale.

(2) Organizația sindicală, prin împuterniciții săi, participă la formele de examinare organizate în vederea absolvirii cursurilor de formare sau reconversie profesională, organizate în cadrul unității/ subunității.

Art. 5.18

Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională fac obiectul unor acte adiționale la Contractele Individuale de Muncă.

Art. 5.19

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator sau organizațiile sindicale (conf. art. 5.10), toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de administrație.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, conform alin. (1), salariatul va beneficia de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

(4) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul.

(5) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 5.20

(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională în condițiile art. 5.19 alin.1 nu pot avea inițiativa încetării Contractului Individual de Muncă pe o perioadă stabilită prin act adițional la Contractul Individual de Muncă.

(2) Durata obligației salariatului de a presta munca în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la Contractul Individual de Muncă.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la Contractul Individual de Muncă.

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror Contract Individual de Muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Art. 5.21

(1) Salariații care participă la cursuri sau alte activități de formare profesională care se desfășoară în incinta unității/ subunității, își mențin pe această perioadă toate drepturile salariale prevăzute în Contractul Individual de Muncă.

(2) Atunci când aceste activități se desfășoară în altă localitate, salariații sunt în delegație și beneficiază și de drepturile de delegare în condițiile prevăzute la articolele 4.44 și 4.45 din prezentul contract.

Art. 5.22

Salariații trimiși la studii în străinătate, care beneficiază de burse acordate în valută, vor primi în țară drepturile prevăzute prin reglementările legale în vigoare (HG nr. 518/ 1995 cu modificările și completările ulterioare). Înaintea plecării se va încheia un act adițional la Contractul Individual de Muncă respectând condițiile prevăzute la art. 5.18 și 5.20.

Art.5.23

(1) Respectarea Contractului Colectiv de Muncă este obligatorie pentru ambele părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor și prevederilor Contractului Colectiv de Muncă atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă sau penală, după caz, a celor care se fac vinovați de aceasta.

Art. 5.24

(1) Orice cerere de modificare și/ sau completare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri la nivel RATEN, între reprezentanții părților semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă.

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

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

(4) Administrația nu poate desface Contractul Individual de Muncă pentru motive neimputabile salariaților, legate de modificările și/ sau completările propuse la Contractul Colectiv de Muncă, până la încheierea unui acord în acest sens între cele două părți cu privire la modificările propuse.

Art. 5.25

Pe durata conflictelor de interese nu sunt permise desfaceri ale Contractelor Individuale de Muncă decât pentru abateri disciplinare grave și nu se pot face angajări sau mișcări de personal decât cu acordul organizației sindicale implicate în conflict.

Art. 5.26

Suspendarea Contractului Colectiv de Muncă are loc în conformitate cu prevederile legii.

Art. 5.27

Personalul cu funcții de conducere din unitate/ subunități are obligația de a coopera permanent cu organizațiile sindicale în limitele atribuțiilor conferite de lege, pentru a promova obiectivele economice și sociale, a preveni și aplană conflictele de muncă.

Art. 5.28

(1) Pentru soluționarea problemelor ce pot apărea în aplicarea Contractului Colectiv de Muncă în vigoare, precum și pentru crearea cadrului organizatoric care să permită rămânerea în contact permanent în scopul pregătirii negocierilor Contractului Colectiv de Muncă, părțile convin să se întrunească, ori de câte ori este nevoie, în cadrul Comisiei Mixte Paritare la nivelul RATEN.

(2) Comisia Mixtă Paritară la nivelul RATEN își desfășoară activitatea în baza regulamentului propriu.

Art. 5.29

(1) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului Contract Colectiv de Muncă și a NOTELOR COMUNE, încheiate la nivel de unitate/ subunitate, se soluționează de către instanțele judecătorești competente.

(2) Părțile convin ca litigiile prevăzute la alineatul precedent să fie supuse în prealabil, în mod obligatoriu, încercării de soluționare pe cale amiabilă în Comisia Mixtă Paritară la nivelul RATEN constituită conform art.5.28. din prezentul Contract Colectiv de Muncă, respectiv între părțile semnatare ale NOTEI COMUNE.

(3) Încercarea de soluționare pe cale amiabilă se va face de urgență astfel încât să nu afecteze termenul legal de sesizare a instanței competente.

(4) Adoptarea unei hotărâri de soluționare a litigiului pe cale amiabilă împiedică sesizarea instanței, iar dacă aceasta a avut loc, duce la încetarea judecății.

Art. 5.30

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

Art. 5.31

Procesul-verbal de conciliere precum și hotărârea prin care s-a soluționat un conflict colectiv de muncă devin parte integrantă din Contractul Colectiv de Muncă.

Art. 5.32

Anexe la CCM pagina 50

Contractul Colectiv de Muncă încetează prin înțelegerea părților, la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă nu intervine prelungirea acestuia.

Art. 5.33

Drepturile salariaților sunt apărate împotriva oricăror încălcări, abuzuri sau arbitrării.

Art. 5.34

Dispozițiile prezentului Contract Colectiv de Muncă se completează, se modifică sau se armonizează cu prevederile legislației în vigoare.

Art. 5.35

În cadrul unității/ subunităților este interzisă desfășurarea oricăror activități politice de către salariații proprii sau alte persoane.

Art. 5.36

(1) Pe durata aplicării Contractului Colectiv de Muncă nu vor fi emise unilateral hotărâri sau reglementări interne care să contravină sau să limiteze prevederile sale.

(2) Prevederile din reglementările și instrucțiunile metodologice de aplicare a clauzelor Contractului Colectiv de Muncă, existente la data intrării în vigoare a contractului și care contravin acestuia, își încetează aplicabilitatea urmând a fi actualizate în termen de 30 de zile de la data înregistrării prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Art. 5.37

Cheltuielile de transport efectuate în cadrul localității sau între localități, în interesul serviciului sau în baza atribuțiilor de serviciu se suportă de administrație. Modalitățile de decontare se stabilesc prin NOTELE COMUNE încheiate la nivel de unitate/ subunități. În cazul deplasării cu autoturism proprietate personală, se va deconta contravaloarea a 10 litri de combustibil la 100 km parcurși.

Art. 5.38

(1) Pentru activități în interesul salariaților RATEN administrația va da în folosință gratuită organizațiilor sindicale spații existente și dotări necesare desfășurării acestora.

(2) Cheltuielile de întreținere, reparații ale spațiilor prevăzute la alin.(1) vor fi suportate de unitate/ subunitate.

Art. 5.39

RATEN va prevedea în bugetul de venituri și cheltuieli sursele din care să asigure acordarea drepturilor prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă.

Art. 5.40

(1) Se suportă de către unitate/ subunitate, toate cheltuielile (transport, diurnă, cazare, drepturi salariale) ocazionate de:

- a) elaborarea, negocierea și urmărirea aplicării CCM la nivel de Ramură, CCM-RATEN și a NOTELOR COMUNE, participarea la conferințe, congrese, consilii, seminarii, cursuri, colocvii interne și internaționale, activități sindicale ale membrilor de sindicat aleși în organele de conducere ale organizației sindicale, ce vor fi invitați sau convocați, inclusiv reprezentantele organizațiilor de femei;
- b) activitatea comisiei mixte constituită conform art.5.28 din CCM – RATEN;
- c) activitatea comitetelor de securitate și sănătate în muncă;

- d) desfășurarea de către organizația sindicală a unor activități în interesul salariaților în limita a 20 de zile pe an, pe unitate (organizarea festivităților prilejuite de 8 Martie, de Ziua Energeticianului, Ziua Cercetătorului și Proiectantului și pomul de Crăciun);
 - e) funcționarea comisiilor de personal și a comisiilor sociale;
 - f) funcționarea bufetului;
 - g) desfășurarea activităților social-culturale și sportive.
- (2) Detaliile cu privire la desfășurarea acestor activități vor fi convenite în NOTELE COMUNE încheiate la nivel de unitate/ subunitate.

Art. 5.41

Cheltuielile de transport, diurnă, cazare, ocazionate de alte activități decât cele menționate la art. 5.40 vor fi suportate din fondurile proprii ale organizațiilor sindicale.

Art. 5.42

(1) Baza materială cu destinație cultural sportivă, proprietatea RATEN sau a organizațiilor sindicale, va putea fi folosită fără plată, de ambele părți.

(2) În limita resurselor financiare de care dispune, RATEN poate construi, repara, cumpăra sau închiria clădiri, construcții și terenuri cu destinație socială, culturală, sportivă sau de agrement.

Art. 5.43

(1) Sumele destinate cheltuielilor pentru acțiuni sociale, culturale și sportive vor fi constituite și utilizate la nivel de unitate/ subunitate, conform legii.

(2) Sumele constituite conform alin. 1 vor fi utilizate de unitate/ subunitate pe destinații stabilite în NOTELE COMUNE la nivel de unitate/ subunitate având la bază documentele justificative acceptate la plată de Administrație și organizațiile sindicale.

Art. 5.44

(1) Pentru acordarea salariaților RATEN a ajutoarelor prevăzute în CCM, care se suportă din fondul pentru acțiuni social-culturale, semnatarii NOTELOR COMUNE din unitate/ subunitate vor stabili pe bază de programe concrete modul de utilizare a sumelor constituite conform art. 5.43.

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

(3) Cu ocazia sărbătoririi zilei de 1 Iunie, salariaților RATEN li se acordă, pentru fiecare copil în vârstă de până la 18 ani împliniți în cursul anului respectiv, o sumă de bani stabilită conform art. 5.44, alin.(4).

(4) În vederea acordării cadourilor în bani pentru ziua de 8 Martie și ziua de 1 Iunie, se va încheia un Protocol între administrație și organizațiile sindicale în care se vor stabili sumele alocate acestor acțiuni în funcție de posibilitățile financiare ale unității.

(5) Cu ocazia zilei de 19 noiembrie (Ziua Cercetătorului și Proiectantului), salariatilor RATEN li se va acorda un bonus în cuantum de 400 lei.

Art. 5.45

(1) Salariații RATEN, nemembri de sindicat, vor contribui la fondurile organizațiilor sindicale cu o cotă parte din salariul de bază, ce va fi stabilită prin NOTELE COMUNE încheiate la nivel de unitate/ subunitate.

(2) Fondurile rezultate din aceste cote vor fi folosite de către organizațiile sindicale pentru acoperirea unor cheltuieli legate de:

- a) soluționarea unor eventuale litigii;
- b) organizarea unor cursuri de perfecționare în domeniul relațiilor de muncă;

- c) organizarea unor întruniri, conferințe, întâlniri consultative cu experți și reprezentanți ai administrației;
- d) consultarea în vederea pregătirii viitoarelor Contracte Colective de Muncă;
- e) organizarea, desfășurarea și finanțarea de activități sociale, culturale, sportive și de agrement.

(3) Sumele încasate de la salariații care nu sunt membri de sindicat vor fi evidențiate în cont analitic separat.

(4) Comisia Mixtă Paritară la nivelul RATEN, poate solicita oricând organizațiilor sindicale evidența sumelor încasate și modul de utilizare a acestora.

Art. 5.46

(1) Salariații aleși în funcții sindicale de conducere, detașați la organizațiile sindicale respective (organizații sindicale, federații sau confederații), își păstrează pe durata mandatului locul de muncă avut anterior, urmând ca la încetarea detașării să revină la vechiul loc de muncă. În această perioadă posturile salariaților respectivi nu pot fi ocupate decât pe perioadă determinată.

(2) La revenirea pe vechiul loc de muncă și în funcția deținută anterior sau în altele similare, acestora li se vor asigura aceleași salarii lunare brute cât și celelalte drepturi corespunzătoare funcției deținute în condiții de continuitate la același loc de muncă.

Actualizarea valorii salariului lunar brut se va asigura prin act adițional la Contractul Individual de Muncă cu acordarea de clase de salarizare în limita nivelurilor prevăzute în Nomenclatorul unic de funcții și meserii, pentru noua funcție.

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

(4) După desemnarea în funcții electiv de conducere (administrative, sindicale, etc.) salariații aflați în această situație pot renegocia prevederile CIM, iar în cazul revenirii la vechiul loc de muncă sau pe o funcție similară, le sunt aplicabile prevederile alin.(2).

Art. 5.47

Administrația și organizațiile sindicale din unitate/ subunitate vor stabili de comun acord condițiile în care persoanele care au sarcini privind plata salariilor vor încasa cotizația membrilor de sindicat și respectiv cota parte de la salariații care nu sunt membri de sindicat.

Art. 5.48

De drepturile prevăzute în CCM–RATEN ca adaosuri la salariul de bază brut și bonusuri beneficiază și salariații angajați cu Contract Individual de Muncă pe perioadă determinată.

Art. 5.49

(1) Salariații, organizațiile sindicale precum și unitatea/ subunitatea pot participa la înființarea unor instituții sub formă de asociații profesionale, fonduri mutuale, de asigurări sociale, etc.

(2) Contribuția unității/ subunității va fi stabilită (cu respectarea cadrului legal) prin negociere cu organizațiile sindicale.

(3) Cu acordul salariaților, aceștia pot contribui și cu o parte din cota ce le revine din profitul unității.

Art. 5.50

(1) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia reprezentanții aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

(3) Persoanelor prevăzute la alin. (1) și (2) le încetează Contractele Individuale de Muncă în următoarele situații:

1. în baza unei hotărâri judecătorești definitive, pentru fapte prevăzute de legea penală;
2. în situația încetării activității unității;
3. pentru abateri disciplinare grave, dovedite și numai cu acordul scris al organizațiilor sindicale/ federației.

Art. 5.51

(1) Consiliul de administrație și conducerile subunităților RATEN au obligația de a invita reprezentanții organizațiilor sindicale să participe la ședințele lor, în condițiile prevăzute de lege. Participarea se face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot.

(2) Reprezentanții desemnați de conducerea RATEN, precum și de conducerile subunităților vor avea întâlniri periodice (când este cazul) cu reprezentanții desemnați de organizațiile sindicale, pentru analiza modului de aplicare a Contractului Colectiv de Muncă și a NOTELOR COMUNE în scopul prevenirii conflictelor sau litigiilor de muncă.

Art. 5.52

Recunoscând dreptul salariaților de a fi reprezentați și de a le fi apărate interesele de către organizațiile sindicale, administrația își recunoaște obligația de a nu obstrucționa activitatea acestor organizații în nici un fel ci de a o facilita. În acest sens, administrația va pune gratuit la dispoziția organizațiilor sindicale mijloacele necesare desfășurării activităților specifice:

- a) spații și mobilier corespunzător pentru sedii;
- b) telefoane, telefax, calculator;
- c) aparate și rechizite de birou;
- d) locuri de afișaj;
- e) acces la stația de amplificare, copiator, săli de instruire, mijloace de comunicare, intranet;
- f) mijloace de transport;
- g) angajarea de personal de specialitate de către organizațiile sindicale cu plata tuturor drepturilor de către acestea.

Detaliile urmează a fi stabilite prin NOTELE COMUNE la nivel de subunitate, respectiv protocoale la nivel RATEN.

Art. 5.53

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

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

(3) Timpul necesar pentru desfășurarea activităților nominalizate la art. 5.40, 5.41 nu este inclus în zilele prevăzute la alin.(1) și (2).

(4) Pe durata delegării în alte localități a salariaților RATEN, în interes de serviciu, aceștia beneficiază de toate drepturile salariale prevăzute în CIM.

De aceleași drepturi beneficiază și reprezentanții aleși în funcții de conducere ale organizațiilor sindicale, care participă la activitățile prevăzute la articolele 5.40, 5.41 și 5.58.

Pentru activitățile sindicale prestate în unitate sau în afara acesteia de către membrii de sindicat aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale (consilii de conducere sau organe similare ale acestora conform statutelor proprii) aceștia beneficiază de toate drepturile salariale prevăzute în CIM, cu condiția prestării efective la locul de muncă a minim 75% din norma lunară de timp. În cazul neîncadrării în norma prevăzută mai sus pentru cei aflați în această situație drepturile salariale sunt: salariul de bază lunar brut, sporul de vechime în muncă și sporurile de care beneficiază întregul personal al unității/subunității respective.

(5) Prin NOTA COMUNĂ, încheiată la nivel de unitate/ subunitate, se vor concretiza funcțiile de conducere ale organizațiilor sindicale și numărul celor care vor beneficia de reducerea lunară a programului de lucru în condițiile alin. (1), (2) și (3).

(6) De drepturile prevăzute la alineatele precedente beneficiază și salariații aleși în organele de conducere ale federației sindicale.

Art. 5.54

În cadrul unității/ subunității nu pot fi afișate sau difuzate materiale cu privire la organizațiile sindicale, decât cu semnătura liderilor de sindicat sau a împuterniciților acestora.

Art. 5.55

Administrația RATEN se angajează ca la negocierea cu partenerii externi să prevadă clauze de respectare a drepturilor prevăzute în CCM–RATEN, legislația muncii în vigoare, precum și convențiile OIM ratificate de România.

Art. 5.56

(1) Anexele la prezentul CCM, respectiv Regulamentele Comisiilor constituite în baza prevederilor prezentului CCM, fac parte integrantă din acesta.

(2) Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă reprezintă legea părților, cu respectarea legislației în vigoare privind Contractul Colectiv de Muncă.

Art. 5.57

Părțile contractante recunosc toate clauzele ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art. 5.58

(1) Pentru realizarea de către organizațiile sindicale (organizații sindicale, federații) a unor servicii comune, acțiuni în interesul RATEN și al salariaților acesteia, administrația va contribui cu o cotă parte la fondurile organizațiilor sindicale, destinate acestor acțiuni.

(2) Sumele cu care administrația RATEN va contribui la fondurile destinate acestor acțiuni se vor stabili prin protocoale încheiate între conducerea RATEN și organizațiile sindicale.

(3) Timpul afectat pentru negocierea CCM la nivel RATEN și pentru activitatea desfășurată în cadrul Comisiei Mixte Paritare la nivelul RATEN, de către reprezentanții administrației și cei ai organizațiilor sindicale, se consideră timp efectiv lucrat.

Din partea administrației

Din partea salariaților