

Inspectoratul Teritorial de Muncă Cluj
Nr. 204.../22.05.2013
din Registrul Unic de
evidență al contractelor
colective de muncă

CONSILIUL JUDETEAN CLUJ

**REGIA AUTONOMA DE ADMINISTRARE A DOMENIULUI
PUBLIC SI PRIVAT AL JUDETULUI CLUJ**

CONTRACT

COLECTIV

DE

MUNCA

2013

CONSILIUL JUDETEAN CLUJ
Regia Autonoma de Administrare a Domeniului
Public si Privat al Judetului Cluj

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

AL SALARIATILOR REGIEI AUTONOME DE ADMINISTRARE A DOMENIULUI PUBLIC SI PRIVAT AL JUDETELUI CLUJ

Prezentul contract colectiv de munca se incheie , in conformitate cu prevederile art.229-230 din Codul muncii, republicat si ale Legii nr.62/2011 privind dialogul social intre :

1. Salariatii ce desfasoara activitati in cadrul Regiei Autonome de Administrare a Domeniului Public si Privat al judetului Cluj, reprezentati conform Sentintelor civile nr.10391/CC/2011 si nr.10532/CC/2011, de **Sindicatul salariatilor din Administrarea Domeniului Public si Privat al judetului Cluj – Ad.Pat.** si un reprezentant al salariatilor nemembri de sindicat

Si

2.Reprezentanti ai Consiliul de Administratie al R.A.A.D.P.P.al judetului Cluj

CAPITOLUL I DISPOZITII GENERALE

Art.1. Partile contractante , pe deplin egale si libere in negocierea contractului colectiv de munca la nivel de regie , se obliga sa respecte prevederile acestuia.

Art.2. Prevederile prezentului contract colectiv de munca se aplica tuturor salariatilor RAADPP al judetului Cluj, regie sub autoritatea Consiliului Judetean Cluj.

Art.3. (1) *Prezentul contract se incheie pe o durata de 2 ani, pana la 30 aprilie 2015, cu posibilitatea revizuirii anuale prin acte aditionale.*

(2) Daca nici una din parti nu denunta contractul cu 30 de zile inainte de expirarea perioadei pentru care a fost incheiat, valabilitatea acestuia se prelungeste pana la incheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.



POPOVICI

Art.4. *Prezentul contract colectiv de munca asigura garantii minime pentru incheierea contractelor individuale de munca.*

Art.5. Prezentul contract colectiv de munca are ca scop, in principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariatilor si a obligatiilor corelative cu privire la :

- a) incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractului individual de munca;
- b) conditii de munca si protectia muncii;
- c) salarizarea si alte drepturi salariale;
- d) timpul de munca si timpul de odihna ;
- e) unele masuri speciale de protectie a salariatilor si acordarea de facilitati acestora;
- f) disciplina in munca ;
- g) formarea profesionala;

Art. 6. (1) Orice modificare a prezentului contract colectiv de munca are la baza cererea uneia dintre partile contractante si se constituie ca obiect de negociere.

- (2) Cererea de modificare se comunica in scris celeilalte parti.
- (3) Negocierile cu privire la modificarea contractului colectiv de munca vor incepe in cel mult 10 zile lucratoare de la data solicitarii si se vor incheia in 10 zile de la inceperea lor.
- (4) Cererile Consiliului de Administratie al RAADPP al jud Cluj se vor inmana reprezentantilor sindicatului, iar cererile sindicatului se vor depune la registratura RAADPP a jud. Cluj.
- (5) In perioada cuprinsa intre depunerea cererii de modificare si finalizarea negocierilor, conducerea regiei se obliga sa nu procedeze la desfacerea contractelor individuale de munca pe motive neimputabile salariatilor, legate de modificarile propuse la contract.
- (6) Modificarile aduse la contractul colectiv de munca produc efecte de la data inregistrarii lor la Inspectoratul Teritorial de Munca a judetului Cluj.

Art.7. Suspendarea sau incetarea contractului colectiv de munca are loc potrivit legii.

Art.8. (1) Interpretarea clauzelor prezentului contract colectiv de munca se face prin consens.

(2) Daca nu se realizeaza consensul, se aplica procedurile codului civil.

Art.9. (1) Pentru solutionarea pe cale amiabila a litigiilor intervenite cu ocazia executarii, modificarii, suspendarii sau incetarii contractului colectiv de munca, partile convin sa constituie o comisie paritara.

(2) Componenta, organizarea si functionarea comisiei paritare se stabilesc prin Protocolul din anexa nr. 1 din prezentul contract.



(3) Daca procedurile de solutionare declansate conform al(1) nu se finalizeaza, partea interesata poate sesiza instanta de judecata competenta, potrivit prevederilor legale.

(4) Adoptarea unei hotarari de catre comisia paritara in conditiile prevazute in anexa nr.1 impiedica sesizarea instantei, iar daca sesizarea a avut loc, judecata inceteaza.

Art.10. Conducerea regiei va asigura afisarea la sediul regiei a prezentului contract colectiv de munca, astfel incat salariatii sa ia la cunostinta continutul sau.

Art.11. (1) Drepturile salariatilor prevazute in prezentul contract colectiv de munca nu pot sa reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale legal obtinute si neabrogate.

(2) In situatiile in care, in privinta drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de munca, intervin reglementari legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

Art.12. (1) Partile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele si pentru salariatii in general, libertatea de opinie.

(2) Conducerea RAADPP al judetului Cluj va adopta o pozitie neutra si impartiala fata de organizatia sindicala si de reprezentantii acesteia din regie.

(3) Nu este permisa imixtiunea salariatilor sau a organelor sindicale in chestiuni care tin exclusiv de conducerea administrativa.

(4) Nu este permisa imixtiunea reprezentantilor conducerii regiei in problemele salariatilor legate de modul de organizare al reprezentarii lor.

(5) Nici una dintre parti nu se poate preleva de prevederile de mai sus in scopul acoperirii unor nereguli sau abuzuri.

Art.13. (1) Consiliul de Administratie al RAADPP al judetului Cluj are obligatia de a permite unui reprezentant al sindicatului regiei sa participe la sedintele sale in conditiile prevazute de lege. Participarea se face cu statut de observator cu drept de opinie, dar fara drept de vot.

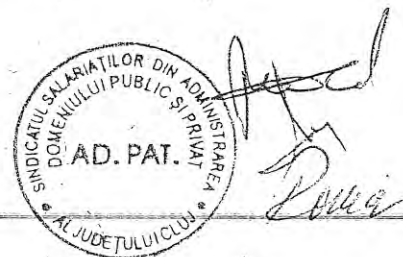
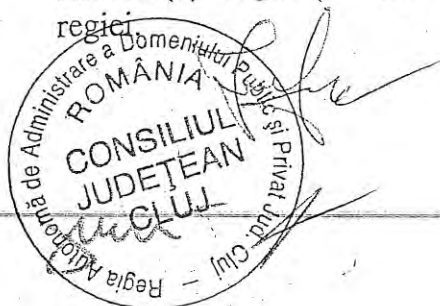
(2) Incunostintarea reprezentantului sindical al regiei se va face in timp util. Reprezentantului sindical i se va comunica ordinea de zi si i se vor transmite toate documentele privind problemele profesionale, economice, sociale si culturale puse in discutie.

Art.14. (1) Presedintele Consiliului de Administratie se obliga sa asigure accesul reprezentantilor sindicatului regiei la documentele necesare fundamentarii actiunilor prevazute in legislatia in vigoare.

(2) Sindicatul regiei se obliga sa pastreze confidentialitatea documentelor care pot afecta interesele regiei.

(3) Sindicatul regiei va avea acces la biblioteca juridica si tehnica a regiei si la toate actele cu caracter normativ ale regiei.

Art.15. (1) Regia va asigura gratuit spatiu si mobilier pentru biroul sindicatului regiei.



(2) Reprezentantilor alesi in organele de conducere ale sindicatului li se asigura protectia contra oricaror forme de conditionare, constrangere sau limitare a exercitarii functiei lor.

(3) Pe toata durata exercitarii mandatului, precum si pe o perioada de 2 ani de la incetarea acestuia, reprezentantii alesi in organele de conducere ale sindicatului nu pot fi concediati pentru motive care nu tin de persoana reprezentantului ales, sau pentru motive ce tin de indeplinirea mandatului pe linie sindicala, pe care l-au primit de la salariatii din regie.

(4) Alte masuri de protectie a reprezentantilor alesi in organe de conducere ale sindicatului sunt cele prevazute in legile speciale sau contractul colectiv de munca la nivel national.

(5) Baza materiala cu destinatie cultural sportiva proprietatea regiei ori proprietatea sindicatului din regie va putea fi folosita fara plata pentru actiunile organizate de sindicat sau conducerea regiei.

Art. 16. Conducerea regiei, la solicitarea sindicatului din regie, impreuna cu persoanele care au sarcini de serviciu plata salariatilor, vor stabili conditiile in care vor incasa cotizatia de sindicat stabilita prin statut pentru salariatii membri de sindicat si modul de virare a sumelor in contul sindicatului pe baza listelor transmise de sindicat.

Art.17. Conducerea regiei va permite salariatilor sa urmeze cursuri de pregatire pentru actiuni sindicale sau de tip sindical si cursuri privind relatiile de munca cu scoatere din productie, plata facandu-se din fondurile sindicatului.

Art.18. Conducerea regiei nu va angaja salariatii cu timp partial, in perioada declansarii conflictelor colective de munca legale, pe locurile de munca ale salariatilor aflati in conflict de munca.

Art.19. Conducerea regiei recunoaste dreptul reprezentantilor organizatiei sindicale din regie de a verifica la locul de munca, modul in care sunt respectate drepturile salariatilor prevazute in prezentul contract de munca.

Art.20. (1) Sindicatul recunoaste dreptul conducerii regiei de a stabili, in conditiile legii, raspunderea disciplinara si patrimoniala a salariatilor care se fac vinovati de incalcarea normelor de disciplina muncii, a regulamentului intern si aduc prejudicii regiei.

(2) Sindicatul recunoaste dreptul conducerii regiei de a stabili norme de disciplina muncii si de disciplina tehnologica, cu informarea organizatiei sindicale.

(3) Conducerea regiei si sindicatul din regie se recunosc ca parteneri sociali permanenti.

(4) Partile convin sa faca eforturi in vederea promovarii unui climat normal de munca in regie, cu respectarea prevederilor legii, a contractului colectiv de munca, a Regulamentului intern precum si a drepturilor si intereselor membrilor de sindicat.



CAPITOLUL II CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA

II. 1. INCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Art.21 (1) Intre angajator (regie) si angajat (salariat) se vor negocia si incheia contracte individuale de munca care vor respecta contractul colectiv de munca, codul muncii si alte dispozitii din domeniul legislatiei muncii.

(2) Incheierea contractului individual de munca se face pe baza conditiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale omului si numai pe criteriile competentei profesionale.

(3) Anterior incheierii sau modificarii contractului individual de munca, angajatorul are obligatia de a informa persoana care solicita angajarea si dupa caz salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intentioneaza sa le inscrie in contract sau sa le modifice.

(4) Contractele individuale de munca se incheie in forma scrisa in limba romana prin grija celui care angajeaza, conform modelului din codul muncii – anexa nr.2.

Art.22. (1) Angajarea personalului se face dupa verificarea prealabila a aptitudinilor profesionale si personale, stabilite prin Regulamentul intern al regiei si prezentarea unui certificat medical care constata faptul ca persoana care solicita angajarea este apta pentru prestarea acelei munci .

(2) Costul examenului medical se suporta de angajator.

(3) Angajatorul are obligatia de a aduce la cunostinta salariatilor, prin afisare, posturile disponibile pentru angajare si conditiile de ocupare a lor.

Art.23. (1) Solutionarea contestatiilor in legatura cu cele prevazute in contractul individual de munca (stabilirea salariului, sporurilor si ale altor drepturi care se stabilesc potrivit prezentului contract colectiv) este de competenta Consiliului de Administratie al RAADPP al jud. Cluj, atat pentru personalul muncitor cat si pentru personalul TESA.

(2) Contestatiile se depun in termen de 5 zile lucratoare de la luarea la cunostinta a prevederilor contractului individual de munca si se solutioneaza in cel mult 30 de zile calendaristice de la data depunerii.

Art.24. (1) Contractele individuale de munca se incheie pe durata nedeterminata.

(2) Daca interesele regiei o cer, se pot incheia si contracte individuale de munca cu durata determinata, cu timp partial sau se poate aplica sistemul de munca prin agent de munca temporara.



(3) La cererea expresa a salariatului, la negocierea contractului individual de munca poate asista si un reprezentant al sindicatului.

Art.25 Contractele individuale de munca vor contine urmatoarele elemente:

- a) identitatea partilor
- b) adresa sediului angajatorului
- c) adresa domiciliului angajatului
- d) obiectul contractului
- e) durata contractului si daca este cazul durata contractului incheiat pe o perioada determinata
- f) data de la care contractul individual de munca urmeaza sa isi produca efectul
- g) locul de munca
- h) functia / meseria , conform Clasificarii Ocupatiilor din Romania
- i) atributiile postului
- j) criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului
- k) conditii de munca
- l) durata muncii, exprimata in ore/zi si ore/saptamana
- m) durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul
- n) salariul de incadrare, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale precum si periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul
- o) drepturi si obligatii ale partilor privind securitatea si sanatatea in munca, conform Legii nr.319/2006
- p) durata perioadei de proba
- q) perioada de preaviz in cazul concedierii, precum si in cazul demisiei, exprimata in zile lucratoare, conform Legii nr.53- Codul Muncii, cu modificarile si completarile ulterioare.
- r) obligatia salariatului de a respecta prevederile Regulamentului intern si ale Fisei postului
- s) drepturi si obligatii ale partilor
- t) indicarea contractului colectiv de munca ce reglementeaza conditiile de munca ale salariatului

Art. 26. Perioada de proba sau durata stagiului se prevad la incheierea contractului individual de munca, ca durata maxima prevazuta in codul muncii.

II.2 EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Art. 27 (1) Salariatul are in principal urmatoarele drepturi :

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa
- b) dreptul la repaus zilnic si saptaminal
- c) dreptul la concediu de odihna anual



- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament
- e) dreptul la demnitate in munca
- f) dreptul la securitate si sanatate in munca
- g) dreptul la acces la formare profesionala, in conditiile actelor aditionale
- h) dreptul la informare si consultare
- i) dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca
- j) dreptul la protectie in caz de concediere, conform legislatiei in vigoare
- k) dreptul la negociere colectiva
- l) dreptul de a participa la actiuni colective
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la sindicat
- n) dreptul de a refuza indeplinirea unei sarcini care duc la incalcarea legilor

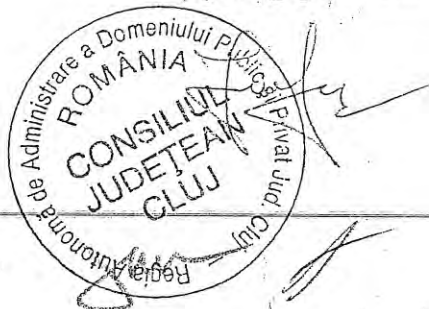
(2) Salariatului ii revine in principal urmatoarele obligatii :

- a) obligatia de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a indeplini sarcinile ce ii revin conform fisei postului
- b) obligatia de a respecta disciplina muncii
- c) obligatia de a respecta prevederile cuprinse in Regulamentul intern, in contractul colectiv de munca si in contractul individual de munca.
- d) obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu
- e) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in regie
- f) obligatia de a respecta secretul de serviciu
- g) obligatia de a se supune obiectivelor de performanta individuale impuse, precum si criteriilor de evaluare a realizarii acestora-stabilite prin fisa postului

Art. 28 (1) Angajatorul are in principal urmatoarele drepturi :

- a) sa stabileasca organigrama si functionarea regiei
- b) sa stabileasca atributiile corespunzatoare pentru fiecare salariat, in conditiile legii
- c) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor
- d) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu
- e) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare potrivit legii, contractului colectiv de munca si Regulamentului intern
- f) sa stabileasca obiectivele de performanta individuale ale salariatului

(2) Angajatorului ii revin in principal urmatoarele obligatii :



- a) sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca, anterior inceperii activitatii
- b) sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca
- c) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si sa asigure conditii corespunzatoare de munca
- d) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munca si din contractele individuale de munca
- e) sa comunice periodic salariatilor situatia economica si financiara a regiei, conform reglementarilor in vigoare, respectiv semestrial, in cadrul sedintei de Consiliu de Administratie
- f) sa se consulte cu sindicatul regiei in privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial, drepturile si interesele acestora
- g) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contributia si impozitele datorate de salariatii in conditiile legii
- h) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrarile prevazute de lege
- i) sa elibereze la cerere toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca
- j) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal al salariatilor
- k) sa evalueze salariatul numai dupa obiectivele de performanta individuale impuse, precum si dupa criteriile de evaluare a realizarii acestora-stabilite prin fisa postului.

II.3. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Art. 29 (1) Contractul individual de munca poate fi modificat numai prin acordul partilor, printr-un act aditional - anexa nr.3.

(2) Cu titlu de exceptie, modificarea unilaterală a contractului individual de munca este posibila numai in cazurile si in conditiile prevazute in Codul muncii .

(3) Modificarea contractului individual de munca se refera la oricare dintre urmatoarele elemente : durata contractului, locul muncii, felul muncii, conditiile de munca, salariul, timpul de munca si timpul de odihna .

Art. 30 (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de catre angajator prin delegare sau detasare .

(2) Angajatorul poate modifica temporar locul si felul muncii, fara consimtamintul salariatului, in caz de forta majora, cu titlu de sanctiune disciplinara, sau ca masura de protectie a salariatului in cazurile si cu conditiile prevazute de Codul muncii.



II.4 SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Art. 31 Suspendarea contractului individual de munca se face conform dispozițiilor legale prevăzute în Codul muncii.

II.5 INCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Art.32 (1) Incetarea sau desfacerea contractului individual de munca se face conform dispozițiilor legale prevăzute în Codul muncii .

(2) Persoanele aflate în perioada de proba nu beneficiază de dreptul la un preaviz.

CAPITOLUL III CONDITII DE MUNCA , NORMAREA MUNCII , PROTECTIA MUNCII , P.S.I.

Art. 33 (1) Partile se obliga sa depuna eforturile necesare pentru institutionalizarea unui sistem organizat, avind drept scop imbunatatirea continua a conditiilor de munca.

(2) Pina la realizarea obiectivului de la al. (1) vor avea loc consultari obligatorii între angajator si reprezentantii sindicali privind orice masuri menite sa imbunatateasca conditiile de munca .

(3) La stabilirea masurilor vizind conditiile de munca, partile vor tine seama de urmatoarele principii de baza :

- a) masurile preconizate vor viza imbunatatirea reala a conditiilor de munca pentru cit mai multi salariati si, numai daca acest lucru nu este posibil la un moment dat, se va proceda la acordarea de compensatii banesti sau de alta natura
- b) masurile preconizate pentru imbunatatirea conditiilor de munca trebuie sa fie promovate impreuna cu reprezentantii sindicatului, astfel incit acestia sa fie consultati si informati cu privire la aceste masuri, incheindu-se anexe speciale la contractul colectiv de munca

Art.34 Organizarea activitatii regiei prin stabilirea unor structuri organizatorice rationale, prin repartizarea salariatilor pe locuri de munca cu precizarea atributiilor si raspunderii lor, precum si exercitarea controlului asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu de catre salariati, sunt in competenta exclusiva a angajatorului.

Art.35 Conducerea regiei va asigura organizarea rationala a muncii pentru fiecare loc de munca. Pe aceasta baza se stabilesc sarcini si raspunderi sub forma de norme de munca, acestea putind fi : norme de timp, norme de



personal - insotite de descrierea sferei de atributii menite sa asigure utilizarea integrala si eficienta a timpului de lucru (fisa postului pentru personalul TESA si sarcini de serviciu pentru personalul muncitor) .

Art.36 (1) Normele de munca vor fi stabilite astfel incit sa asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului muscular sau intelectual si o tensiune nervoasa care sa nu duca la oboseala salariatului .

(2) Normele de munca se vor utiliza pentru dimensionarea numarului de personal.

Art. 37 Normele de munca proprii, aprobate de Consiliul de Administratie al regiei, cu avizul reprezentantilor sindicali, se constituie ca anexa la contractul colectiv de munca si se fac cunoscute salariatilor cu cel putin 5 zile inainte de aplicare :

Art. 38 (1) Activitatea de normare a muncii se refera la toate categoriile de salariatii, potrivit specificului activitatii fiecaruia si se bazeaza pe tehnicile normarii muncii, desfasurandu-se ca un proces continuu, in permanenta concordanta cu schimbarile care au loc in organizarea si nivelul de dotare .

(2) In situatiile in care normele de munca nu asigura un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesiva sau dupa caz nu corespund conditiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Reexaminarea poate fi ceruta atat de conducere cit si de salariatii. In caz de divergenta in ceea ce priveste calitatea normelor de munca se va recurge la o expertiza tehnica stabilita de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sint obligatorii pentru ambele parti .

Art.39 (1) Conducerea regiei are obligatia sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca, iar salariatii trebuie sa realizeze norma de munca, sau dupa caz, sarcinile ce decurg din functia sau postul obtinut .

(2) Numarul de personal se va stabili in functie de volumul activitatii desfasurate, pe durata timpului normal de lucru si normelor de munca.

Art. 40 (1) Locurile de munca se clasifica in locuri de munca normale si locuri de munca cu conditii deosebite si speciale.

(2) Locurile de munca cu conditii de munca deosebite si speciale se stabilesc conform legislatiei .

Art. 41 (1) Pentru desfasurarea activitatii, regia va asigura echipament de protectie gratuit, echipament de lucru cu plata 50% angajat si 50% angajator (anexa 8), materialele igienico-sanitare (anexa 9) si medicamentele de prima interventie, gratuit.

(2) Regia este obligata sa asigure echipament de protectie si de lucru specifice activitatii desfasurate de salariat, conform legislatiei in-vigoare .

(3) In cazul in care pe timpul verii temperatura depaseste pragurile specificate de lege, regia va asigura gratuit apa minerala prevazuta in legislatie.



(4) Pentru personalul muncitor sau TESA care-si desfasoara activitatea in mediu toxic, se va acorda alimentatie de protectie la recomandarea medicului de medicina muncii.

Art. 42 (1) Regia va lua masurile de aplicare si respectare a legislatiei in vigoare cu privire la protectia muncii, astfel incit in desfasurarea activitatii, sa fie permanent protejate viata si sanatatea salariatilor .

(2) Masurile privind sanatatea si securitatea in munca, inclusiv cele legate de instruire pe probleme sanitare sau de protectia muncii, nu pot sa determine in nici un caz obligatii financiare pentru salariati .

Art. 43 (1) Partile se obliga sa depuna eforturile necesare pentru institutionalizarea unui sistem organizat, avind drept scop ameliorarea conditiilor de protectie a muncii .

(2) In vederea realizarii obiectivului prevazut la aliniatul precedent, partile vor asigura respectarea prevederilor Legii 319/2006, Normelor specifice de securitate si sanatate in munca, aprobate prin H.G.1425 /2006.

(3) Partile sunt de acord ca nici o masura de protectia muncii nu este eficienta daca nu este cunoscuta, insusita si aplicata in mod constient de salariati .

(4) Timpul afectat activitatilor legate de prezentarea si insusirea normelor de protectia muncii se include in timpul de munca si este salarizat conform legii .

(5) Nerespectarea de salariati a normelor de tehnica securitatii muncii, PSI si situatii de urgenta (SU), atrage dupa sine responsabilitatea acestora .

Art. 44 In vederea asigurarii conditiilor de protectie a muncii si pentru prevenirea accidentelor de munca si a bolilor profesionale, conducerea regiei si salariatii au urmatoarele obligatii :

(1) Obligatiile regiei :

- a) sa stabileasca masurile tehnice, sanitare si organizatorice de protectie a muncii, corespunzatoare conditiilor de munca si factorilor de mediu specifici regiei
- b) sa stabileasca pentru salariati atributiile si raspunerile ce le revin in domeniul protectiei muncii, corespunzatoare functiei sau meseriei exercitate
- c) sa elaboreze reguli proprii pentru aplicarea normelor de protectie a muncii, corespunzatoare conditiilor in care se desfasoara activitatea la locurile de munca
- d) sa asigure informarea fiecarei persoane anterior incadrarii in munca, asupra riscurilor la care aceasta este expusa la locul de munca, precum si asupra masurilor de prevenire necesare.
- e) regia va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea si perfectionarea profesionala a salariatilor cu privire la normele de protectie a muncii



(2) Obligatiile salariatilor :

- a) sa isi insuseasca si sa respecte normele de protectia muncii si masurile de aplicare ale acestora
- b) sa isi desfasoare activitatea in asa fel incit sa nu expuna la pericol de accidentare sau imbolnavire nici propria persoana si nici pe ceilalti participanti la procesul de munca
- c) sa aduca la cunostinta conducatorului locului de munca orice defectiune tehnica sau alta situatie care constituie un pericol de accidentare sau imbolnavire profesionala
- d) sa aduca la cunostinta conducatorului locului de munca accidente de munca suferite de propria persoana sau de alte persoane participante la procesul de munca
- e) sa opreasca lucrul la aparitia unui pericol iminent de producere a unui accident de munca si sa il informeze de indata pe conducatorul locului de munca
- f) sa utilizeze echipamentul individual de protectie din dotare, corespunzator scopului pentru care a fost acordat
- g) sa dea relatii la solicitarea organelor de control si de cercetare in domeniul protectiei muncii

Art. 45 Conducerea regiei va lua masurile de amenajare ergonomica a locului de munca, vizind in principal :

- a) asigurarea conditiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, caldura, aerisire, umiditate, etc.),
- b) amenajarea anexelor sociale de la locurile de munca (vestiare, bai, grupuri sociale, etc.),
- c) diminuarea pina la eliminare a emisiilor poluante .

Art. 46 Salariatii sint obligati sa pastreze in bune conditii amenajarile facute de regie, sa nu le deterioreze, descompuna, ori sa sustraga componente ale acestora .

Art. 47 Partile se obliga sa asigure un regim de protectie speciala a muncii tinerilor in virsta de pina la 18 ani si a femeilor, cel putin la nivelul drepturilor specifice, reglementate de legislatia muncii.

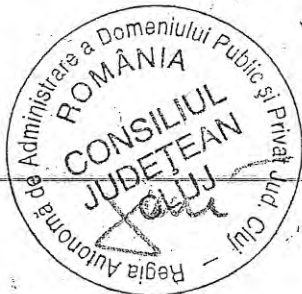
Art. 48 In cazul recomandarilor medicale, regia va asigura trecerea salariatilor in alte locuri de munca si / sau dupa caz, recalificarea acestora in functie de posibilitatile regiei.

CAPITOLUL IV

SALARIZAREA SI ALTE DREPTURI BANESTI

Art. 49 (1) Pentru munca prestata fiecare salariat are dreptul la un salariu, care este confidential, negociat la incheierea contractului individual de munca.

(2) Salariul cuprinde : salariul de incadrare (de baza), indemnizatiile,



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

sporurile si alte adaosuri. Salariile de incadrare pentru personalul incadrat in RAADPP al judetului Cluj sunt cele din anexa nr. 4.

(3) Salariul minim de incadrare negociat nu poate fi mai mic decat salariul minim brut pe economie conform legislatiei.

(4) Prin exceptie, se pot stabili salarii de incadrare mai mari decat limitele maxime, dar numai cu aprobarea Consiliului de Administrare al regiei. Listele cu personalul care beneficiaza de aceste aprobari se vor comunica reprezentantilor sindicatului.

(5) Salariul de baza pentru personalul de conducere este corespunzator functiei de executie, la care se adauga indemnizatia de conducere care face parte din salariul de baza, diferentiata in raport cu raspunderea functiei de conducere indeplinite, precum si cu ponderea muncii fata de activitatea de executie pe care o realizeaza.

(6) Indemnizatiile de conducere care se acorda procentual fata de salariul de baza aferent functiei de executie sunt cele prevazute in anexa nr. 5.

(7) Incadrarea si promovarea muncitorilor calificati se face conform nivelului de pregatire profesionala, cunostinte practice si teoretice, gradului de indemanare si calitatii lucrarilor executate, atestate de comisia de incadrare.

(8) Examinarea pentru promovarea in categorie se poate face o singura data pe an, cu respectarea conditiilor de studii si vechime minima in meserie.

(9) Incadrarea soferilor in grupe nu este limitata procentual, fiind conditionata de pregatirea profesionala, vechime, dotarea parcului auto.

Art. 50 Forma de organizare a muncii si cea de salarizare la nivelul regiei este cea in regie sau dupa timp si este prevazut in anexa nr. 6.

Art. 51 Toate drepturile banesti ale salariatilor se platesc inaintea oricaror alte obligatii banesti ale regiei.

Art. 52 Sporurile la salariul de baza, care se acorda sint urmatoarele :

(1) Sporul de vechime in campul muncii este de pana la 25%, calculat la salariul de baza.

| Transe de vechime in munca | Spor de vechime |
|----------------------------|-----------------|
| - de la 3 - 5 ani | 5% |
| - de la 5 - 10 ani | 10 % |
| - de la 10 - 15 ani | 15 % |
| - de la 15 - 20 ani | 20 % |
| - peste 20 ani | 25 % |

(2) Prin vechime in campul muncii se intelege timpul cat o persoana a desfasurat o activitate in calitate de angajat, in temeiul unui contract de munca, indiferent de perioada intrerupta.

(3) Sporul corespunzator vechimii in munca se plateste cu incepere lunii urmatoare aceleia in care s-a implinit vechimea in munca prevazuta pentru transa respectiva.

(4) Sporul pentru munca desfasurata in timpul noptii, respectiv intre orele 22,00 - 6,00, in procent de 25% din salariul de baza.

