

ACT ADIȚIONAL
LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ UNIC LA NIVEL DE RAMURĂ TRANSPORTURI pe anii 2006-2007 încheiat astăzi 18.12. 2006

între:

Reprezentanții patronilor din activitățile de transporturi și conexe, constituiți conform cu prevederile Legii nr.356/10.07.2001 - a patronatelor, în organizații patronale reprezentative la acest nivel, astfel:

Confederația Națională a Patronatului Român,

Uniunea Națională a Transportatorilor Rutieri din România,

și

Reprezentanții salariaților din activitățile de transporturi și conexe, constituiți conform cu prevederile Legii nr.54/24.01.2003 - cu privire la sindicate, Art.41,pct.(1), în organizații sindicale reprezentative la acest nivel, după cum urmează :

Convenția Sindicală Națională a Transportatorilor din România - C.S.N.T.R.,

Alianța Sindicatelor Transportatorilor din România- A.S.T.R.,

Federația Independentă a Sindicatelor Mișcare/Comercial din transportul Feroviar - F.I.S.M.C.

Federația Mecanicilor de Locomotivă din România - F.M.L.R.,

care, în conformitate cu prevederile Legii nr.53 din 24.01.2003 – codul muncii, Art.244 și a Legii nr.130/1996 – republicate, Art.31, au convenit să semneze prezentul act adițional ce modifică Contractul colectiv de muncă unic la nivel de ramură transporturi (CCM-RT) pe anii 2006-2007 înregistrat la Ministerul muncii, solidarității sociale și familiei sub nr. 357/05/22.02.2006 așa cum a fost modificat prin actul adițional înregistrat la Ministerul muncii, solidarității sociale și familiei sub nr. 603/16.03.2006 și publicat în Monitorul Oficial al României partea a V-a, nr. 6/17.IV.2006, conform prevederilor legale și prevederilor art. 5 al CCM-RT.

Se modifică următoarele prevederi ale Contractului colectiv de muncă unic la nivel de ramură transporturi:

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

(2) În sensul prezentului contract prin:

- patron sau angajator se înțelege – cel care angajează, respectiv persoana juridică sau fizică autorizată potrivit legii, care administrează/utilizează capital, indiferent de natura acestuia, și care este titular al raportului de muncă cu salariatul;
- salariat se înțelege orice persoană angajată de patron prin contract individual de muncă, inclusiv persoanele aflate în perioada de probă, stagiarii și ucenicii;
- conducător se înțelege administratorul – salariat al unității, inclusiv președintele consiliului de administrație (conducere) dacă este și salariat, directorii generali și directorii adjuncți, șefii compartimentelor de muncă – divizii, departamente, secții, ateliere, servicii, birouri – precum și asimilații lor, stabiliți potrivit legii sau prin contractele colective de muncă ori, după caz, prin regulamentul intern. (conform Art. 294 din Legea nr. 53/2003);
- sindicate se înțeleg organizațiile sindicale care sunt persoane juridice independente, fără scop patrimonial, constituite în scopul apărării și promovării drepturilor colective și individuale, precum și a intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lor. (conform Art. 217, pct. (1) din legea nr. 53/2003);
- reprezentanții salariaților se înțeleg persoanele alese și mandatate special în scopul promovării și apărării intereselor lor și care nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute exclusiv organizațiilor sindicale. (Art. 224 din Legea nr. 53/2003;
- unitate desemnează regiile autonome, companiile naționale, societățile comerciale, alte organizații cu scop lucrativ, instituțiile publice, asociațiile de orice fel și organele de stat.

Art. 3 – (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă unic la nivel de ramură transporturi produc efecte pentru toți salariații încadrați în unitățile de transporturi și activități conexe din țară, indiferent de structura capitalului acestora



1



(2) Contracte colective de muncă se pot încheia și pentru salariații instituțiilor bugetare. Prin aceste contracte nu se pot negocia clauze prevăzute în mod expres prin lege.

(3) În cazul în care părțile au încheiat contract colectiv de muncă la nivel de unitate sau grup de unități înaintea semnării, înregistrării și publicării prezentului contract colectiv de muncă unic la nivel de ramură transporturi, cele de la nivelurile inferioare acestuia se vor adapta la prevederile sale, acolo unde prevederile minimale din prezentul contract nu au fost atinse sau a cărei clauze nu se regăsesc incluse.

a) - În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate sau grup de unități, bazate pe negocieri colective, și pe prezentul contract colectiv, părțile contractante vor conveni, printr-o clauză expresă, plata unei contribuții de către salariați, alții decât membrii de sindicat, a cărei valoare să nu fie mai mică de 0,5% din venitul brut realizat dar nici să depășească cuantumul cotizației sindicale.

b) Această contribuție va fi considerată ca obligație a salariatului, înscrisă în Contractul individual de muncă, numai pe baza semnării de către salariat a unei declarații conform cu cea prevăzută în anexa nr. 1. la prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art. 4 – (1) Prezentul Contract colectiv de muncă unic la nivel de ramură transporturi se aplică cu începere de la 01 ianuarie 2006 până la 31 decembrie 2007 inclusiv, la nivel de unitate producând efecte pe an calendaristic.

(2) Dacă nici una din părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu cu mai mult de 12 luni, respectiv încă un an calendaristic.

(3) Conform principiului că, drepturile recunoscute și acordate prin negocieri colective anterioare constituie „legea părților” și sunt „drepturi minime câștigate”, negocierea unui nou Contract Colectiv de Muncă se va face având ca bază clauzele contractului aplicabil.

Titlul capitolului II va fi corectat cu formularea “Timpul” în loc de “Tipul”.

Art. 10 – În sensul prezentului contract colectiv de muncă prin:

(1) - Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și ale legislației în vigoare.

(2) – Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.

(3) – Repaus zilnic – se înțelege ca orice angajat să beneficieze, în decursul fiecărei perioade de 24 ore, de o perioadă de repaus de cel puțin 12 ore consecutive.

(4) – a) Repaus săptămânal – se înțelege obligația ca orice angajat să beneficieze, în cursul fiecărei perioade de 7 zile, de o perioadă de repaus neîntreruptă de minim 36 ore cărora li se adaugă cele 12 ore de repaus zilnic prevăzute la pct. 3 al prezentului articol.

b) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ, după perioada de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

(5) (a) Munca în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul său individual de muncă.

b) Salariat în schimburi reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi.

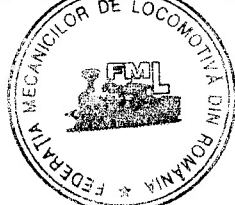
Art. 17 – (1) Munca prestată în intervalul dintre orele 22 și 6, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, este lucru în timpul nopții.

(2) 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 a vechimii în muncă.

(3) Prevederile alin. 2 nu se aplică salariaților care lucrează în locuri de muncă cu condiții deosebite sau speciale, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore.

(4) La unitățile unde procesul muncii 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 sub formă de spor, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin jumătate din programul de lucru; de acest spor beneficiază și salariații care lucrează în condiții deosebite sau speciale unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore/zi.

(5) Salariații care efectuează munca de noapte beneficiază:



- fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă pentru zilele în care efectuează cel puțin trei ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază.

- fie de un spor la salariu de minimum 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.

(6) Perioadele de concediu anual plătit și perioadele de concediu de boală nu sunt luate în considerare la calcularea celor prevăzute la ART. 11, alin. (6) din prezentul contract colectiv.

Art. 20 – (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

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

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

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

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

Art. 21 – (1) Organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă, cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariații sunt de competența exclusivă a celor care angajează.

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

b) Normele de muncă se elaborează de către angajator, cu acordul sindicatelor semnate și în condițiile prevăzute prin Art.129,pct.(1) din Legea nr.53/2003 Codul Muncii, cu modificările și completările adoptate prin Ordonanța de Urgență nr.65/29.06.2005.

(3) normele de muncă aprobate în condițiile alineatului precedent constituie anexă la contractul de muncă și se fac cunoscute salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

Art. 23 – (1) Patronul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

(2) Refuzul de muncă al unui salariat, justificat de neasigurarea de către angajator, conform Legii nr.319/14.07.2006 a Securității și sănătății în muncă cât și a Normelor metodologice de aplicare a acesteia, publicate prin H.G.1425/11.10.2006, a cerințelor minime legale pentru desfășurarea activității în condiții de siguranță, fără pericolul producerii de accidente generatoare de pierderi materiale sau umane ori care ar periclita securitatea sau sănătatea angajaților, nu dă dreptul angajatorului să aplice celui în cauză sancțiuni disciplinare sau materiale, refuzul nefiind considerat ca o încălcare a obligațiilor de serviciu.

Art. 25 – (1) Pentru prestarea activității în locurile de muncă prevăzute la art. 24, alin. 2, salariații au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru cu minim una oră, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, prevăzute de contractele colective de muncă la nivel de grupuri de unități, unități și instituții.

(2) Categoriile de salariați prevăzute la art. 24, alin. 2, vor fi supuse obligatoriu unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii, în condițiile și la termenele ce se vor stabili prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și instituție.

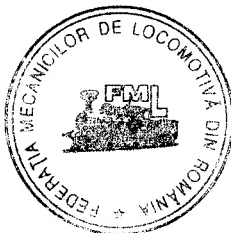
(3) În cazul în care una sau mai multe din condițiile deosebite se regăsesc pentru toți salariații unei unități sau secții, unui atelier sau unui loc de muncă se vor stabili, în locul sporurilor respective, salarii de bază corespunzător mai mari.

(4) La locurile de muncă cu condiții specifice, unde numai o parte din salariați lucrează în astfel de condiții, aceștia vor beneficia de sporuri.

Art. 29 – (1) Contravaloarea echipamentului de protecție se suportă integral de către patron.

(2) Contravaloarea echipamentului de lucru se suportă potrivit prevederilor legale și celor din contractele colective de muncă de la celelalte niveluri.

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



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

(5) a) Categoriile de materiale igienico-sanitare, modelul, cantitatea și calitatea echipamentului de protecție și de lucru, felul alimentației de protecție, periodicitatea acordării acestora și locurile de munca pentru care se impune acordarea vor fi stabilite prin normativ, anexat la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

b) normativul va fi întocmit de către Comitetul de securitate și sănătate în muncă și înaintat părților semnatare spre aprobare, în termen de maxim 60 zile de la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, conform cu cele stipulate prin HG 1048/2006, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă, Ordinul nr.225/21 iulie 1995 al M.M.S.S.F. privind aprobarea normativului cadru de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție combinat cu Art.13, lit.b),r) și s), Art.14 și Art.15 din Legea nr.319/14.07.2006 a Securității și sănătății în muncă.

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

Art.37 (1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, la nivelul unității se va constitui un Comitet de securitate și sănătate în muncă (C.S.S.M.), pe baza celor stipulate la Art.19 din Legea nr.319/14.07.2006 a Securității și sănătății în muncă, organizarea, funcționarea și atribuțiile comitetului fiind stabilite conform prevederilor minime menționate în Art. 57- 67 din Normele metodologice de aplicare a legii, publicate prin H.G.1425/11.10.2006;

(2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va fi constituit paritar, având ca bază de negociere prevederile grilei de la Art.60 din Normele metodologice publicate prin H.G.1425/11.10.2006;

(3) Timpul de muncă afectat activității în Comitetul de securitate și sănătate în Muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat și va fi acordat în condițiile Art.61 din H.G.1425/11.10.2006;

(4) Activitatea Comitetului de Securitate și sănătate în muncă se va desfășura în baza regulamentului propriu.

Art. 40 (1) Se stabilesc următorii coeficienți minimi de ierarhizare, pentru următoarele categorii de salariați:

A. – muncitori

1. necalificați 1
2. calificați 1, 4;

B. – personal administrativ încadrat pe funcții, pentru care condiția de pregătire este

1. liceală 1, 35
2. postliceală 1, 35;

C. – personal de specialitate încadrat pe funcții, pentru care condiția de pregătire este

1. postliceală 1, 35
2. școala de maștri 1, 40

D. – personal încadrat pe funcții, pentru care condiția de pregătire este

1. studii superioare: subing. 1, 7
2. studii superioare: ing. 1, 8

(2) Coeficienții minimi de ierarhizare de la pct. (1) se aplică la salariul de bază minim brut la nivel de Ramură Transporturi stabilit prin ART. 40, pct. (3).

(3) a) Salariul de bază minim brut la nivel de ramură transporturi, valabil de la data de 01 ianuarie 2007 și negociat pentru un program complet de lucru de 170 de ore medie/lună, este de 620 lei/lună reprezentând 3,647 lei/oră, fără a avea alte adaosuri, indemnizații și sporuri incluse în acesta.

b) Părțile implicate în negocierile colective la nivel de grup de unități și unitate, vor lua ca bază de la care pornesc negocierile valoarea salariului de bază minim brut la nivel de ramură transporturi, stipulat la Art.40, pct.(3), lit.a), pentru stabilirea salariului de bază minim brut la nivelul respectiv, iar la stabilirea salariilor de bază minime brute pentru fiecare categorie de salariați, vor fi adoptați coeficienții minimi de ierarhizare stabiliți la Art.40, pct. (1) din prezentul contract colectiv de muncă;

(4) Coeficienții minimi de ierarhizare, folosiți la negocierile colective și individuale pentru personalul încadrat în unitățile de sănătate publică și medicină preventivă din ramura transporturi, sunt cei care rezultă din sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalul salariat potrivit anexelor II și III la Legea nr.154/1998, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 41 (1) sporurile minime ce se acordă în condițiile prezentului contract, la salariul de baza minim brut al salariaților, sunt:

a) pentru condiții deosebite de muncă, grele, periculoase sau penibile, 10% din salariul de bază minim brut al salariatului, iar pentru condiții speciale: 25%;

b) pentru condiții nocive de muncă, 10% din salariul de baza minim brut negociat la nivel de unitate;

