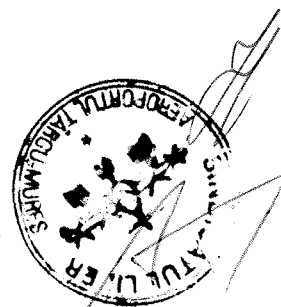
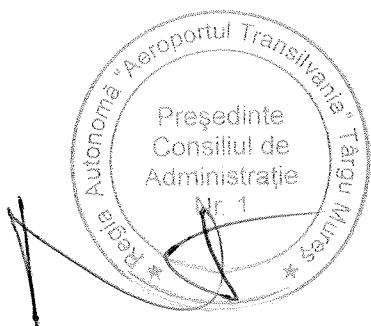


Consiliul Județean Mureș
R.A. AEROPORTUL "TRANSILVANIA"
TÂRGU MUREȘ, ROMÂNIA
Nr. 66/3 Din 28.11. 2023

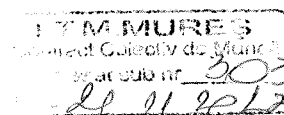
R.A. "AEROPORTUL TRANSILVANIA – TÂRGU MUREȘ"

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ Noiembrie 2023 – Noiembrie 2024



SECȚIUNEA GENERALĂ

CAPITOLUL I DEFINIREA TERMENILOR



Art. 1. Prin termenul de "salariați" se înțelege totalitatea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, indiferent de perioada pe care acesta a fost încheiat.

Art. 2. Prin termenul de "patron" sau "patronat" se înțelege, după caz, Regia Autonomă "AEROPORTUL TRANSILVANIA TÂRGU MUREȘ", reprezentată prin Președintele Consiliul de Administrație al regiei.

Art. 3. Prin termenul de "activitate profesională" se înțelege activitatea propriu-zisă desfășurată de către unul sau mai mulți salariați, indiferent de sectorul de activitate al regiei în care se aplică prevederile prezentului Contract.

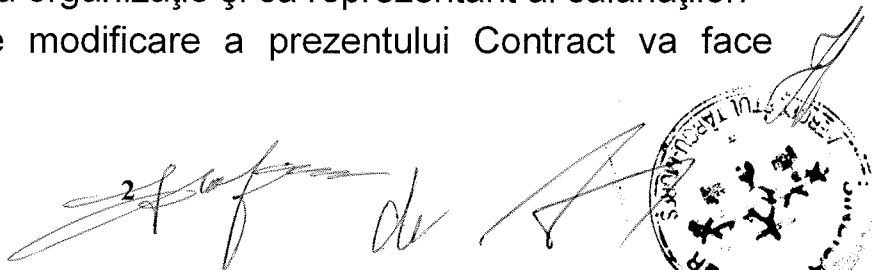
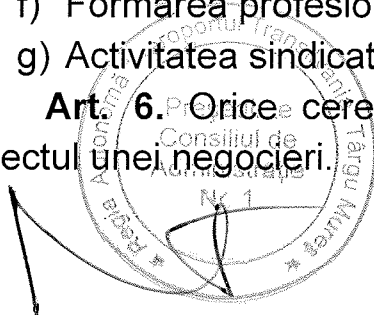
CAPITOLUL II DISPOZIȚII GENERALE

Art. 4. Părțile contractante, pe deplin libere și egale în negocierea acestui Contract Colectiv de Muncă la nivel de unitate, se obligă să respecte prevederile lui.

Art. 5. Prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de unitate are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:

- Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea Contractului Colectiv de Muncă;
- Condiții de muncă și protecție a muncii;
- Salarizarea și alte drepturi salariale;
- Timp de lucru și odihnă;
- Unele măsuri de protecție specială a salariaților și acordarea de facilități acestora;
- Formarea profesională;
- Activitatea sindicatului ca organizație și ca reprezentant al salariaților.

Art. 6. Orice cerere de modificare a prezentului Contract va face obiectul unei negocieri.



Art. 7. Cererea de modificare se prezintă în scris celeilalte părți, sub semnătura de primire.

Art. 8. Negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 15 zile lucrătoare de la data prezentării cererii și nici mai devreme de 24 de ore de la data acestei prezentări.

Art. 9. În perioada cuprinsă între data depunerii cererii de modificare și a încă 10 zile lucrătoare calculate de la data începerii negocierilor, potrivit art. 8, patronul se obligă să nu procedeze la desfacerea contractelor individuale de muncă pentru motive neimputabile salariaților, iar salariații se obligă să nu declanșeze conflicte de muncă legate de modificarea propusă prezentului Contract.

Art. 10. Modificările aduse Contractului Colectiv de Muncă se fac prin act adițional și produc același efecte ca și Contractul, de la data înregistrării lor.

Art. 11. Patronul va pune la dispoziția organizației sindicale, cu cel puțin 5 zile înainte, informațiile și documentele necesare pentru a putea fi folosite la negocierea Contractului.

Art. 12. Suspendarea și încetarea Contractului au loc potrivit legii.

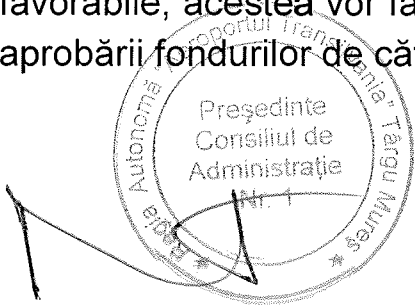
Art. 13. Interpretarea clauzelor contractuale se face prin consens.

Art. 14. Dacă nu se realizează consensul, clauza se va interpreta conform dreptului comun, iar dacă și după aceasta persistă îndoiala, se interpretează în sensul cel mai favorabil salariaților, dacă se încadrează în fondurile aprobate prin BVC. În caz contrar se vor face solicitări necesare obținerii fondurilor.

Art. 15. Părțile se obligă să asigure afișarea în unitate, la locurile stabilite de comun acord a prezentului Contract Colectiv de Muncă la nivel de unitate, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutului său.

Art. 16. Drepturile salariaților, prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă, se acordă în baza Bugetului de venituri și cheltuieli aprobat de CJ Mureș și nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute și acordate anterior.

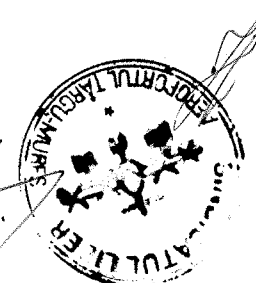
Art. 17. În condițiile în care, în privința drepturilor bănești ale salariaților ce decurg din prezentul Contract intervin reglementări mai favorabile, acestea vor face parte de drept din Contract, cu condiția alocării și aprobării fondurilor de către CJ Mureș.



3

ew

A.



Art. 18. (1) Membrii comisiei de negociere vor beneficia de ore libere corespunzătoare, transport – în cazul în care nu se află la programul de lucru - și masă, dacă durata negocierilor este mai mare de 8 ore/zi.

(2) Regia va prevedea în bugetul de venituri și cheltuieli sumele necesare constituirii fondului destinat activităților din domeniul desfășurării negocierilor colective, sume aferente, la nivelul unui salariu mediu pe Regie, pentru fiecare membru din comisia de negociere, plătit la încheierea contractului.

(3) În aplicarea prevederilor acestui articol, în contabilitatea Regiei vor fi aplicate prevederile metodologice aplicabile operațiunilor contabile comunicate de Ministerul Finanțelor.

(4) Angajatului care asigură secretariatul negocierilor purtate de către părțile implicate în negocieri i se acordă o indemnizație egală cu indemnizația ce se acordă reprezentanților sindicatului și cel al nemembrilor de sindicat participanți la negocieri.

Art. 19. Salariații R.A. Aeroportul Transilvania Târgu Mureș, nemembri de sindicat vor plăti o contribuție către sindicat, egală cu cotizația de sindicat, pe bază de acord, contribuție pentru desfășurarea negocierilor colective, care va fi reținută pe statul de plată și virată în contul Sindicatului.

Art. 20. Părțile se obligă ca în perioada de aplicare a prezentului contract să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractul colectiv de muncă.

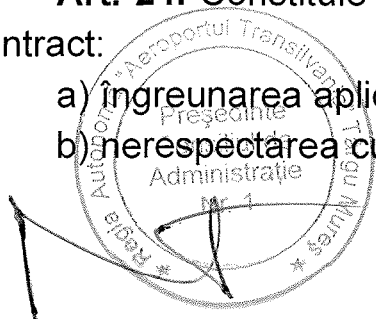
Art. 21. Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării, suspendării sau încetării Contractului Colectiv de Muncă, părțile convin să instituie comisia paritară la nivelul unității.

Art. 22. Din aceste comisii nu vor putea face parte persoane care au încălcat anterior sau au facilitat încălcarea unor contracte de muncă prin nerespectarea prevederilor legale.

Art. 23. Componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare se stabilesc prin regulamentul din Anexa nr.1 la prezentul contract.

Art. 24. Constituie nerespectare de obligație contractuală a prezentului contract:

- a) îngreunarea aplicării acestuia de către una din părți
- b) nerespectarea cu rea credință a Contractului Colectiv de Muncă.



Art. 25. Nerespectarea oricărei obligații contractuale este supusă dezbaterii comisiei paritare de către partea vătămată, comisia urmând să decidă, în cel mult cinci zile de la sesizare, asupra măsurilor ce se impun a fi luate.

Art. 26. Nerespectarea deciziilor comisiei sau a termenului prevăzut la aliniatul precedent obligă părțile semnatare a prezentului contract, să acționeze în judecată persoana fizică sau juridică care se face vinovată de nerespectarea obligației contractuale.

Art. 27. Refuzul sau suspendarea unilaterală, precum și îngreunarea negocierilor contractului colectiv de muncă la toate nivelurile dă dreptul părților de a acționa potrivit prevederilor legale în vigoare, referitoare la relațiile și conflictele colective de muncă.

Art. 28 (1) Contractul colectiv de muncă se încheie pe perioada noiembrie 2023-noiembrie 2024.

(2) Părțile pot hotărî, pe baza acordului de voință, prelungirea valabilității aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite prin acesta, pentru o durată ce nu poate depăși în total 2 ani.

Art. 29. Angajatorul sau organizația patronală inițiază negocierea colectivă cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă

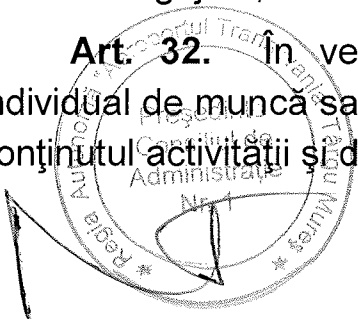
Art. 30. Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral.

CAPITOLUL III

ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 31. În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă anterior angajării, în baza consimțământului părților, dat în formă scrisă.

Art. 32. În vederea stabilirii drepturilor ce decurg din contractul individual de muncă salariații sunt clasificați în funcție de specificul unității, de conținutul activității și de cerințele postului și a statutului de funcții/organigramă.



5

Chis



Art. 33. Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale și prevederile CCM.

Art. 34. Patronatul se obligă să aducă la cunoștința sindicatului în timp util de la apariție posturile disponibile (ce pot fi scoase la concurs) și condițiile de ocupare a lor, prin afișarea în unitate, publicarea minimum într-un ziar local și afișarea pe site a locurilor de muncă disponibile.

Art. 35. În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

Art. 36. Angajarea de personal se va efectua în limita posturilor vacante, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare și a prevederilor din prezentul contract colectiv de muncă, prin încheierea contractelor individuale de muncă, de regula, pe durata nedeterminată sau prin excepție, în condițiile expres prevăzute de lege, pe durata determinată.

Art. 37. (1) Contractele individuale de muncă se încheie în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat, câte un exemplar pentru fiecare parte. Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

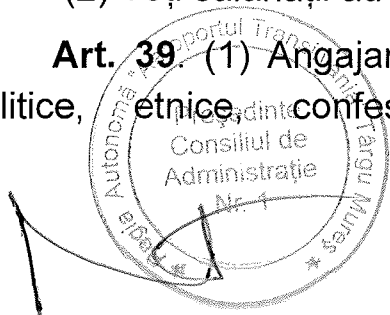
(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

(3) Copia contractului individual de muncă se păstrează la locul de muncă, pe suport hârtie sau pe suport electronic, de către persoana desemnată de angajator în acest scop, cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea datelor cu caracter personal.

Art. 38. (1) Dacă salariatul membru de sindicat solicită asistență din partea organizației sindicale, aceasta se acordă.

(2) Toți salariații au dreptul la asistență, conform legii.

Art. 39. (1) Angajarea salariaților se face fără discriminare pe criterii politice, etnice, profesionale, de vârstă, handicap, boli cronice



6

Handwritten signatures and a circular stamp of the Airport 'Transilvania Targu Mures'. The stamp contains the text 'AEROPORTUL TRANSILVANIA TARGU MUREȘ' and a logo with a star and floral elements.

necontagioase, infectare cu virusul HIV, situație sau responsabilitate familiala, apartenență sau activitate sindicala și sex sau orientare sexuala.

Art. 40. (1) Examenul, concursul și interviul se va desfășura în limba română și va consta în una dintre modalitățile următoare:

- verificarea cunoștințelor privind actele normative aplicabile se vor rezuma la cel mult 3 acte normative din care unul este obligatoriu Codul Aerian plus cunoștințe de natură tehnică aferente funcției ce urmează a fi ocupată;

- susținerea unei lucrări practice;
- folosirea unor teste psiho-profesionale, acolo unde postul o cere;
- nota finală de promovare a examenului final va fi de minim 7.

(2) Comisia de examinare va fi stabilită de către conducerea societății, în conformitate cu prevederile legale în vigoare și va fi formată din:

- Președinte – directorul/șeful de serviciu/coordonatorul compartimentului sau înlocuitorul de drept al acestuia, unde va fi angajat viitorul salariat;

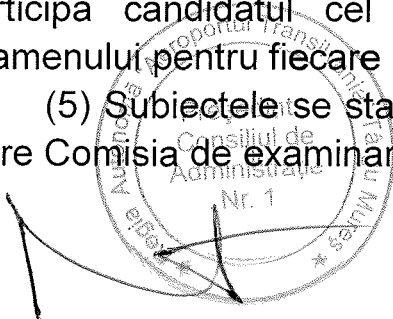
- Inspector de specialitate Resurse Umane – membru;
- Consilier juridic – membru;
- Persoană cu pregătire și experiență profesională în domeniul postului pentru care se organizează concursul;
- Inspector de Specialitate Resurse Umane – secretar
- un reprezentant al Sindicatului – observator;
- un expert extern independent, după caz – membru fără drept de vot.

În cadrul comisiei de examinare, observatorul poate să participe la verificarea dosarelor depuse și înregistrate, respectiv îndeplinirea condițiilor de participare la concurs și poate participa efectiv la examen, caz în care va participa pe toată durata procesului de selecție, examinare și angajare.

(3) Concursul sau examenul va fi anunțat și afișat cu cel puțin 7 zile înainte, indicându-se data și ora ținerii, locul de desfășurare, actele necesare admiterii la selecție (concurs, examen) tematica și bibliografia dacă este cazul.

(4) Interviul se va organiza și desfășura în prezența Președintelui Consiliului de Administrație și Președintelui Comisiei de concurs. La interviu participă candidatul cel mai bine clasat dintre candidații admiși în urma examenului pentru fiecare post.

(5) Subiectele se stabilesc în ziua desfășurării concursului, exclusiv de către Comisia de examinare, iar în caz de nevoie cu ajutorul expertului extern



Handwritten signature.

Handwritten signature.



independent. Este interzis ca subiectele de concurs să fie scoase din instituție.

(6) Ocuparea funcțiilor rămase vacante, în cazul cărora au fost făcute anunțuri de publicitate repetate de cel puțin cinci ori privind scoaterea acestora la concurs, fără a se înregistra o participare în acest sens sau fără a trece proba de concurs cu punctajul minim de 70 de puncte, se poate realiza prin angajare directă, fără concurs, doar în baza unui contract de recrutare, semnat în condițiile legislației achizițiilor publice, iar candidații astfel primiți să fie invitați la interviul realizat de o comisie din care va face parte administratorul executiv al unității, responsabilul de resurse umane, un reprezentant al compartimentului juridic, un reprezentant al sindicatului și șeful ierarhic superior din structura organizatorică din care face parte postul vacant astfel ocupat.

Art. 41. Angajarea candidaților declarați admiși, se va face de către conducătorul unității, în baza unui certificat medical care constata faptul ca cel în cauza este apt pentru prestarea acelei munci, întocmindu-se un contract individual de munca, semnat de ambele părți.

Art. 42. (1) Anterior încheierii contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatului, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de munca

(3) Persoana selectată în vederea angajării, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

a) identitatea părților;

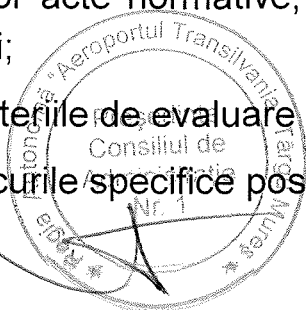
b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatului să muncească în diverse locuri;

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;

f) riscurile specifice postului;



A handwritten signature in black ink.



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, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;

m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;

n) durata perioadei de probă.

(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractului colectiv de muncă aplicabil.

(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

(7) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate (Anexa 8)

Art. 43. (1) Fișa postului și criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului vor fi întocmite de către conducerea Regiei ori împuterniciți ai acesteia și vor face parte integrantă din contractul individual de muncă.

(2) Fișa postului va cuprinde obligatoriu sarcinile și îndatoririle ce revin salariatului, corespunzător postului ocupat ce cad în răspunderea sa directă, precum și cele prevăzute în legislația și reglementările în vigoare ale R.A. AEROPORTUL TRANSILVANIA TÂRGU MUREȘ, a siguranței, a securității aeroportuare, a protecției și sănătății în muncă și a sistemului



Aceasta va fi lecturată, însușită și semnată de angajat înainte de încheierea contractului individual de muncă.

Art.44. (1) Contractul individual de muncă pe durata nedeterminată va fi încheiat cu clauză privind perioada de probă.

(2) Pe perioada de probă acordată în condițiile prevăzute la articolul 31 din Codul muncii, angajatorul verifică aptitudinile salariatului sub aspectul disciplinei la locul de muncă, calității lucrărilor executate, inițiativei și atașamentului față de unitate.

(3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

Art. 45. În cazul suspendării contractului individual de muncă în baza art. 50 alin. a) și a art. 51 alin. a), b), c) din legea 53/2003 după 15 zile lucrătoare de la revenirea salariatului la locul de muncă, va fi testat profesional și își va renegocia salariul.

Art. 46. (1) Clauzele contractului individual de muncă sunt prevăzute în Anexa nr. 2 și pentru conformitate se vor încheia acte adiționale la contractele individuale de muncă ale angajaților, care să corespundă noului CCM.

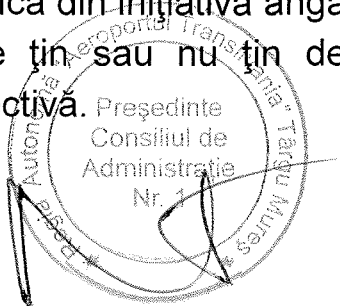
(2) Contractele individuale de muncă se încheie/modifică în scris, de către patronat, pentru fiecare parte semnatară în termen de maxim 20 zile lucrătoare de la data înregistrării Contractului Colectiv de Muncă.

Art. 47. Contractul individual de muncă se poate suspenda de drept, prin acordul părților sau prin act unilateral al uneia dintre părți.

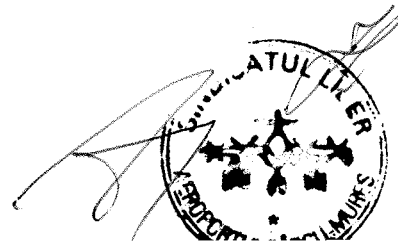
Suspendarea contractului individual de muncă se poate face în condițiile alineatului precedent conform prevederilor articolelor 50, 51, 52, 53 și 54 din Codul Muncii.

Art. 48. Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc în condițiile prevăzute la articolul 55 literele a, b și c, cu respectarea prevederilor articolelor 56 și 57 din Codul muncii.

Art. 49. Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului. Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin sau nu țin de persoana salariatului și poate fi individuală sau colectivă.



10



Art. 50. Este interzisă concedierea salariaților pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, boli cronice necontagioase, infectare HIV, situație sau responsabilitate familială, apartenența sau activitate sindicală sau pentru exercitarea în condițiile legii a dreptului la greva și a drepturilor sindicale.

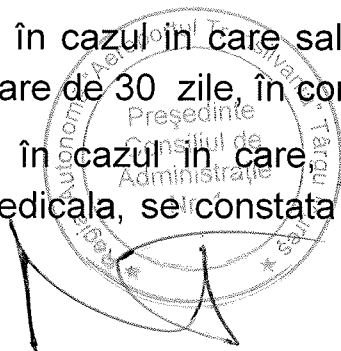
Art. 51. (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) Pe durata incapacității temporare de muncă;
- b) Pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei ;
- c) Pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere.
- d) Pe durata concediului de maternitate;
- e) Pe durata concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) Pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani;
- g) Pe durata efectuării concediului de odihnă,
- h) Pe durata concediului fără plată aprobat de angajator.

(2) Prevederile alineatului (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

Art. 52. 1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, prezentului contract colectiv de muncă sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară.
- b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 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



11
[Handwritten signature]



ce nu permite acestuia să-și îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de munca ocupat.

d) în cazul în care salariatului nu corespunde profesional locului de munca în care este încadrat.

2) Decizia de concediere în cazul prevederilor de la punctele b) – d) se comunica salariatului în termen de 30 zile de la data constatării cauzei concedierii.

3) În cazul situațiilor prevăzute la litera a) concedierea poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile.

4) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 51 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă, și prezentate în Regulamentul Intern al regiei.

Art. 53. În situația în care contractul individual de muncă a încetat de drept ca urmare a admiterii cererii de integrare în funcția ocupată de salariat al unei persoane nelegal concediate, de la data rămânerei definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare sau a situațiilor prevăzute la articolul 51 litera c) și d) angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicina a muncii. Dacă angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante se va proceda în conformitate cu prevederile alin. 1, 2 și 3 ale prezentului articol.

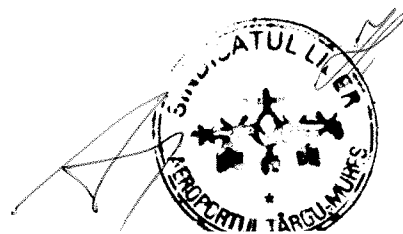
(1) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul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

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

(3) În cazul în care salariatului nu-și manifestă consimțământul în termenul prevăzut la alin. (2), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (1), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.



12/11/2018



Art.54. (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de munca determinată de desființarea locului de munca ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității și pot fi concedieri individuale sau colective.

(2) La încetarea contractului individual de muncă din motive ce nu țin de persoana salariatului, angajatorul va comunica în scris salariaților:

- a) termenul de preaviz, în condițiile prevăzute de prezentul contract;
- b) dacă li se oferă sau nu alt loc de muncă în conformitate cu pregătirea profesională, ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională.

Art. 55. În cazul concedierilor colective, angajatorul are următoarele obligații:

- a) Să întocmească un plan de măsuri cu consultarea sindicatului;
- b) Să propună salariaților programe de formare profesională;
- c) Să pună la dispoziția sindicatului informații relevante în legătură cu concedierea colectivă, în vederea formulării propunerilor din partea acestora;
- d) Să inițieze în timp util consultări cu sindicatul cu privire la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective;

Art.56. (1) La nivelul Regiei lista cu salariații cărora urmează să li se desfacă contractul de muncă datorită concedierii colective se întocmește împreună cu sindicatele după o prealabilă și atentă analiză a fiecărui caz în parte.

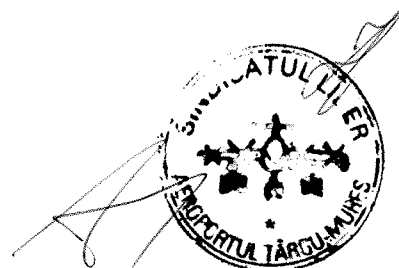
(2). Concomitent patronatul va notifica sindicatul asupra motivelor ce stau la baza reducerii personalului precum și a unor eventuale posibilități de redistribuire a acestuia. Notificarea se va face astfel:

- cu 90 zile calendaristice înainte în cazul schimbării sediului în altă localitate;

- cu 60 de zile calendaristice înainte, dacă reducerea se datorează reorganizării întregii regii autonome sau alte cauze;



13



(3). Notificarea se face sub forma unui proiect de concediere colectiva, care trebuie să cuprindă elementele specificate la articolul 69, aliniatului 2 din Codul muncii.

(4). Angajatorul are obligația să notifice proiectul de concediere Inspectoratului Teritorial de Munca și Agenției Teritoriale de Ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care l-a notificat sindicatului său.

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

(6) În cazurile în care salariaților nu li se pot oferi alte locuri de muncă ori aceștia refuză locul de muncă oferit sau cuprinderea într-o formă de recalificare, conducerea unității le va comunica în scris termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

Art.57. (1) Persoanele concediate au dreptul la un preaviz de **20** zile lucrătoare.

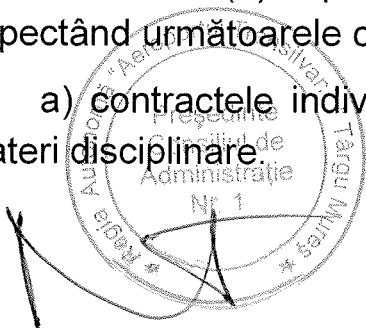
Art. 58. Persoanelor cărora urmează să li se desfacă contractul individual de muncă din inițiativa regiei pentru motive neimputabile lor, în caz de concediere individuală, societatea le va plăti o compensație echivalentă cu un salariu minim pe economie.

Art. 59. Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării acesteia salariatului. Decizia se comunica salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu următoarele:

- a. Motivele care determină concedierea;
- b. Durata preavizului;
- c. Criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;
- d. Lista locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații pot opta pentru un loc de muncă vacant;

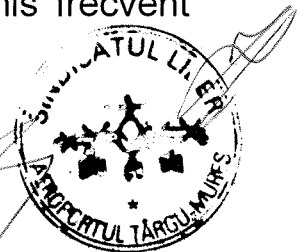
Art. 60. (1) Aplicarea efectivă a reducerii de personal se face respectând următoarele criterii de stabilire a ordinii de prioritate:

- a) contractele individuale de muncă ale celor care au comis frecvent abateri disciplinare.



14

Chr



b) contractele individuale de munca ale celor care cumulează doua sau mai multe funcții, pentru una din funcții;

c) contractele individuale de munca ale celor care cumulează pensia pentru limita de vârstă cu salariul;

d) contractele individuale de munca ale celor care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă și munca depusă;

e) contractele individuale de munca ale salariaților care desfășoară și alte activități.

2) În cazul în care după aplicarea măsurilor de desfacere a contractului individual de munca a persoanelor care se încadrează în prevederile de mai sus, numărul de posturi ce vor fi desființate nu a fost acoperit, pentru restul vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

a) dacă aceasta ar putea afecta ambii soți care lucrează în aceeași societate, se va putea desface contractul soțului cu venitul cel mai mic.

b) măsura să nu afecteze mai întâi persoane care au copii în întreținere;

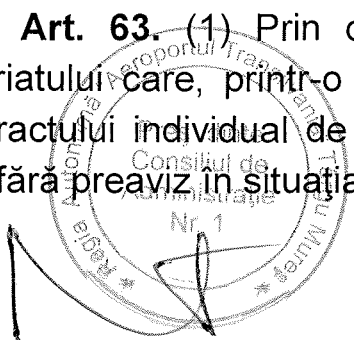
c) salariatul care este unic întreținător de familie.

Criteriile prevăzute la alin. (1) (2) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.

Art. 61. În cazul în care măsura desfacerii contractului de munca din motive neimputabile ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare și a încheiat cu societatea un act adițional la contractul individual de munca prin care s-a obligat să presteze o activitate pentru această o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului prevăzut.

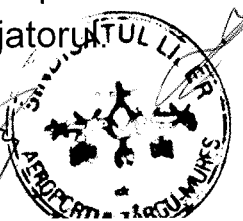
Art. 62. Desfacerea contractului individual de munca din inițiativa persoanei încadrate în muncă, se face cu un preaviz de maxim 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție și maxim 45 de zile lucrătoare pentru cei care ocupă funcții de conducere, timp în care salariatul își va continua activitatea potrivit programului de lucru.

Art. 63. (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă comunicată angajatorului încetarea contractului individual de munca, după îndeplinirea unui termen de preaviz sau fără preaviz în situația în care se cade de comun acord cu angajatorul.



15

Clv



(2) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

(6) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(7) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

Art. 64. Patronatul va putea desface contractul individual de muncă pe motivul de incompetență profesională imputabilă salariatului, numai după ce în prealabil a parcurs una din următoarele etape:

1. patronatul constată lipsa de competență profesională, imputabilă salariatului și în urma unei testări profesionale organizate de patronat, salariatul este declarat necorespunzător din punct de vedere profesional;

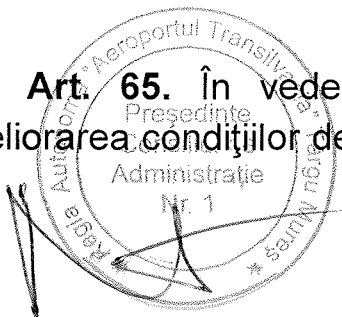
Testarea referitoare la prevederile alineatului precedent este efectuată de o comisie desemnată de comun acord de către sindicat și patronat.

Din comisie trebuie să facă parte cel puțin o persoană cu studii și calificare superioară în domeniul de activitate (specialitate) a persoanei testate.

CAPITOLUL IV

CONDIȚII DE MUNCĂ

Art. 65. În vederea găsirii unui sistem viabil având drept scop ameliorarea condițiilor de muncă și eliminarea condițiilor deosebite, părțile se



16

obligă să pună în aplicare, începând cu data intrării în vigoare a prezentului contract, un sistem de ameliorare continuă a condițiilor de muncă.

a) repararea, îniocuirea sau mărirea capacității instalațiilor de ventilare și de încălzire la locurile de muncă.

b) ermetizarea încăperilor în care se desfășoară activitățile.

c) îmbunătățirea condițiilor de păstrare a vestimentației prin asigurarea unor condiții corespunzătoare, asigurarea apei calde la grupurile sanitare.

d) orice alt mod de îmbunătățire a condițiilor de muncă.

e) programul pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă va fi stabilit în colaborare cu sindicatul

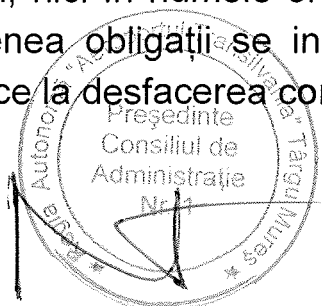
f) ameliorări se fac în condițiile în care sunt aprobate fonduri în acest sens, de către Consiliul Județean Mureș prin BVC;

Art. 66. 1) Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, moderne, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă, cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor, elaborarea de sarcini de serviciu fundamentate, precum și exercitarea controlului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați, sunt atribute de competența celor care angajează, cu consultarea sindicatelor.

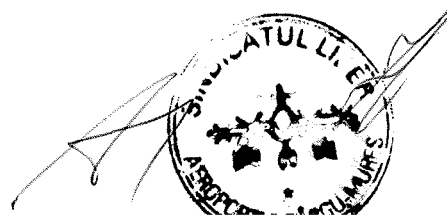
2) Lezarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor de sindicat prin exercitarea de către patronat a atribuțiilor de la alin. 1 în mod nejustificat, dă dreptul angajaților, sindicatului, de a acționa în apărarea drepturilor lor, în conformitate cu legea.

Art. 67.(1) Sarcinile de serviciu cuprinse în fișa postului vor face obiectul unor anexe speciale la contractul individual de muncă și trebuie stabilite cu consultarea sindicatului, astfel încât să conducă la folosirea integrală a timpului de muncă, la o intensitate a efortului muscular sau intelectual ori la o tensiune nervoasă care să nu determine oboseala excesivă.

(2) Se interzice oricărui salariat de a efectua în cadrul programului de lucru, activități ce nu intră în sfera activităților aeroportului, nici în nume propriu, nici în numele ori interesul vreunui șef ori terț. Nerespectarea unei asemenea obligații se include în rândul sancțiunilor disciplinare și poate conduce la desfacerea contractului individual de muncă.



Handwritten signature and initials 'Cb'.



Art. 68. (1) În toate situațiile în care sarcinile de serviciu nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate sau normelor Internaționale, se impune revizuirea lor. Aceasta poate fi cerută atât de patronat, cât și de sindicat.

(2) Revizuirea sarcinilor de serviciu nu va diminua salariul de bază negociat prin Contractul Individual de Muncă, cu excepția sporurilor acordate pentru sarcinile scoase din fișa postului.

(3) Reîncadrarea pe alte posturi, va conduce la acordarea salariului de bază aferent postului respectiv, negociat prin Contractul Colectiv de Muncă, în condițiile prevederilor art. 89 alin. (7).

Art. 69. Patronul are obligația să asigure permanent baza tehnico-materială, condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea sarcinilor de serviciu, iar salariații trebuie să-și îndeplinească sarcinile ce decurg din funcția sau postul ocupat.

Art. 70. 1) Sarcinile de serviciu trebuie să fie stabilite în raport de meseria/, profesia sau postul ocupat, precum și a altor sarcini înscrise în contractul individual de muncă.

2) Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea calamităților sau alte cauze de forță majoră, precum și în situații care periclitează sănătatea sau viața unor persoane, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent de funcție sau postul pe care îl ocupă la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile unității.

(3) Fiecare angajat este obligat a-și întreține spațiul de lucru, echipamentele și dotările aferente, fără a-l implica în activități ce intră în sfera altui post, funcție ori meserie.

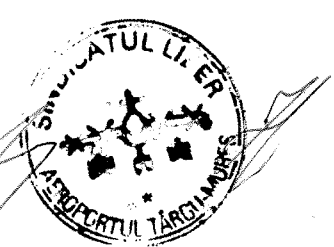
(4) Fiecare angajat este obligat să participe la acțiuni de curățenie generală (măturat, spălat curte, întreținere spații verzi, deszăpezire, etc.),

Art. 71. Numărul de personal se va stabili în raport de volumul activităților desfășurate, de durata timpului normal de lucru și de sarcinile de serviciu pentru a se evita încărcarea excesivă cu sarcini a salariaților.

Art. 72. Sindicatul este obligat să prezinte toate observațiile privind sarcinile de serviciu Consiliului de Administrație, acesta din urma având obligația să le pună în discuție, în prezența reprezentanților sindicatului în prima ședință a Consiliului de Administrație.



18



Art. 73 1) Părțile sunt de acord ca nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

2) Patronatul va asigura pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților, cu privire la normele și instrucțiunile de protecție a muncii. Timpul afectat acestor activități se include în timpul de muncă și este salarizat.

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

Art. 74. 1) Contravaloarea echipamentului de protecție și de lucru se suportă integral de patron.

2) În cazul în care patronul cere o anumită ținută vestimentară, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, contravaloarea ținutei respective va fi suportată integral de patron, în baza Bugetului de Venituri și Cheltuieli aprobat.

3) Echipamentul poate fi acordat și înaintea încheierii termenului de folosință stabilit, dacă se face dovada deteriorării lui ca urmare a unor avarii/defecte neimputabile sau condiții de muncă accidentale.

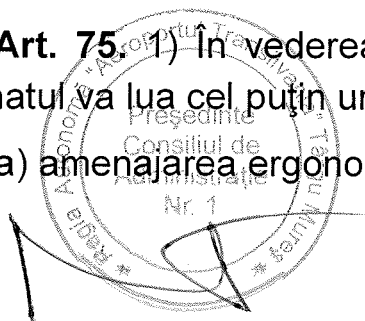
4) Salariatul se obligă să poarte la locul de muncă atât echipamentul de lucru, cel de protecție, sau după caz, uniforma/vestmentatia, conform regulamentului.

5) Executantul unei sarcini de muncă are dreptul de a refuza executarea acesteia dacă nu i se asigură mijloacele de protecție necesare, prevăzute în normativ, fără ca refuzul să atragă asupra sa măsuri disciplinare. În cazul nefolosiri de către salariat a echipamentului de lucru, cel de protecție, sau după caz, uniforma/vestmentatia, avută în dotare, atrage după sine sancțiunile prevăzute în Regulamentul de Ordine Interioară.

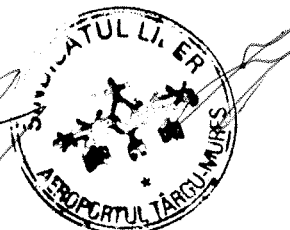
6) Decontaminarea, neutralizarea și verificarea echipamentului de protecție va fi suportată de unitate.

Art. 75. 1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de muncă patronatul va lua cel puțin următoarele măsuri:

a) amenajarea ergonomică a locului de muncă;



19



b) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, căldură, aerisire, umiditate);

c) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, sala de servire a mesei) în condiții civilizate;

d) diminuarea treptată până la eliminare, a emisiunilor poluante care depind de patron.

2) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de patronat, să nu le deterioreze, descompună ori să sustragă componente ale acestora.

Art. 76. 1. Patronatul va organiza la angajare și ulterior, cel puțin odată pe an, examinarea medicală a salariaților pentru a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în postul ocupat și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuită.

2. Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării lor, potrivit alin. 1. și conform programării stabilite de conducere.

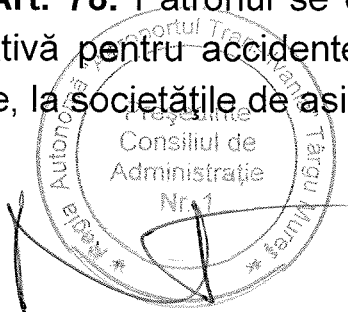
3. În cazul în care, dispoziții legale speciale, prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

4. La cererea unei părți, medicii de medicina muncii și inspectorii de protecția muncii, vor fi consultați obligatoriu privind reducerea duratei timpului de lucru.

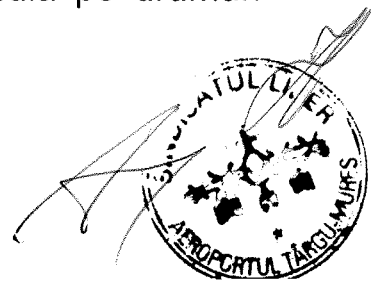
5. Examinarea medicală efectuată de către angajați înafara programului de lucru potrivit aliniatului 1 se considera timp efectiv lucrat de 8 ore, de asemenea vizita medicală pentru siguranța circulației și testul psihologic se consideră tot 8 ore, pentru care angajații beneficiază de zile libere plătite.

Art. 77. Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului contract, pe care le socotesc minimale.

Art. 78. Patronul se obligă să efectueze, în condițiile legii, asigurarea facultativă pentru accidente pentru mijloacele auto care circulă pe drumuri publice, la societățile de asigurare din domeniul respectiv.



20



Art. 79. Patronul se obligă să nu refuze menținerea în muncă a persoanelor cu dizabilitati/handicap, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente

Art. 80. În cazul recomandărilor medicale, patronul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă, în funcție de posibilitățile unității.

Art. 81. Patronul va asigura organizarea unui număr de posturi de prim ajutor și dotarea corespunzătoare a acestora, precum și un mijloc de transport permanent, dotat corespunzător, pentru urgențe și accidente.

Art. 82. În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, în unitate este constituit Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă (CSSM) având atribuțiile prevăzute de Ordinul 187/1998.

1. CSSM este constituit paritar conform prevederilor legale.

2. Timpul de muncă afectat activității CSSM se consideră timp de lucru efectiv prestat.

3. Activitatea CSSM se desfășoară pe baza regulamentului propriu.

Art. 83. (1). Patronul va acorda materiale igienico-sanitare gratuit salariaților, cantitățile și periodicitatea acestora se stabilesc de către CSSM.

(2). Patronul va asigura 3 litri de apă minerală pentru fiecare salariat/schimb, în zilele caniculare când temperatura la locul de muncă este de cel puțin 37°C timp de două zile consecutiv, cu respectarea condițiilor prevăzute de OUG 99/2000 privind obținerea datelor meteo.

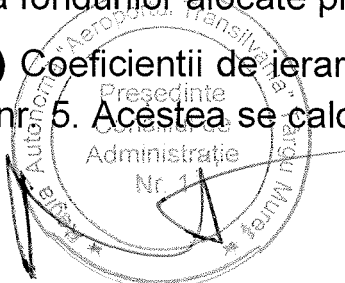
CAPITOLUL V

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 84. Pentru muncă prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în lei convenit la încheierea contractului de muncă.

Art. 85. 1) Salariile de bază minime garantate sunt cele negociate anual în limita fondurilor alocate prin Bugetul de Venituri și Cheltuieli.

2) Coeficienții de ierarhizare aferente salariilor de bază sunt cuprinși în Anexa nr. 5. Acestea se calculează și se acordă în condițiile legii.



21

Art. 86. Salarizarea se face prin negocieri colective și individuale după aprobarea Bugetului de Venituri și Cheltuieli.

Art. 87. În baza negocierilor va fi întocmit statui de funcții aprobat de Consiliul de Administrație al R.A. Aeroportul Transilvania Târgu Mureș, conform HGR 398/1997, Anexa II, art. 8, alin. 9 coroborat cu prevederile HCJ Mureș nr. 198/24.11.2022

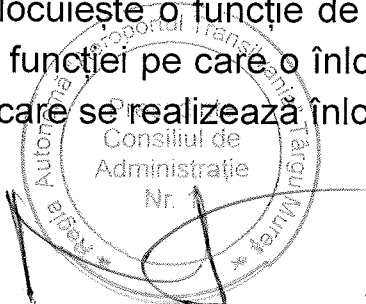
Art. 88. (1) Salariul negociat va avea o structură formată din salariul de încadrare, spor de vechime, 25% spor de noapte la timpul efectiv lucrat; 10% spor de weekend aplicabil conform Sentinței nr. 1153/2010 și alte sporuri reglementate prin Contractul Colectiv de Muncă.

(2) Până la ocuparea prin concurs a posturilor vacante, persoanele care sunt delegate temporar să ocupe aceste posturi, vor beneficia de un spor de sarcini suplimentare de 15%, cu consultarea sindicatului. Sporul de sarcini suplimentare realizate de șefii de servicii care îndeplinesc funcții de directori se raportează la suma fixă de 9.366,00 lei, estimată ca salariu minim aferentă funcției de director, sumă care va fi actualizată cu creșterea salarială în sumă fixă de 452,00 lei acordată unitar tuturor angajaților Regiei începând cu data înregistrării prezentului contract la ITM Mures, rezultând astfel suma de 9.818,00 lei, care reprezintă salariul minim al funcției de director. Totodată s-a stabilit ca această sumă să reprezinte baza oricăror negocieri colective ulterioare, fără a se mai tine seama de alte modalități de calcul stabilite anterior.

(3) Acordarea sporului de 15% și în alte situații:

a- În situația în care o persoană înlocuiește o altă persoană, acesteia i se acordă un spor de 15% din salariul funcției pe care o înlocuiește, pe bază de Raport întocmit ulterior de persoana care a fost înlocuită, contrasemnat de șeful ierarhic superior indiferent de numărul de zile lucrătoare pentru care se realizează înlocuirea;

b- Acordarea sporului de 15% pe perioada concediului de odihnă. Se aplică strict la funcțiile de conducere. Pe perioada concediului de odihnă, persoana își lasă înlocuitor o persoană cu studiile necesare, aferente funcției. Înlocuitorul directorului va fi obligatoriu un Șef de serviciu, iar înlocuitorul Șefului de serviciu va fi o altă persoană competentă din subordine. Persoana care înlocuiește o funcție de conducere va beneficia de un spor de 15% din salariul funcției pe care o înlocuiește, indiferent de numărul de zile lucrătoare pentru care se realizează înlocuirea;



22

c- Acordarea sporului de 15% pe perioada concediului de boală. Persoana care intră în concediu de boală, program redus de muncă ori zile acordate conform legii pentru îngrijirea copilului minor, se înlocuiește de drept cu o altă persoană. Pentru funcțiile de conducere și pentru funcțiile pentru care nu există înlocuitor se acordă un spor de 15% din salariu, cf. al. 1, din prima zi când înlocuiește până în ultima zi, indiferent de numărul de zile lucrătoare pentru care se realizează înlocuirea;

d- În cazul activităților suplimentare în cadrul funcției sau din afara funcției de bază și care sunt activități noi pe Aeroport și față de orice altă activitate continuă și permanentă, se va negocia individual, sporul sau salariul, după caz.

(4) Personalul care exercită activitate de control financiar preventiv, suplimentar față de sarcinile de serviciu incluse în fișa de post, pe perioada de exercitare a acesteia, beneficiază de o majorare a salariului de bază cu 10%.

(5) Personalul din cadrul Regiei Autonome Aeroportul Transilvania Târgu Mureș, nominalizat în Unitatea de Implementare Proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile, poate beneficia de sume acordate cu titlu de stimulare financiară.

(6) La nivelul Regiei se adoptă Procedura internă de acordare a stimulentele financiare pentru personalul implicat în pregătirea și implementarea proiectelor POIM, cu respectarea prevederilor legislației muncii și fiscale în vigoare, a Ghidului Solicitantului, a prevederilor OMT 1419/2021 și a Metodologiei emisă de Directorul General DGOIT. Stimulentele vor fi acordate în strictă conformitate cu Procedura Internă, care va fi adusă la cunoștința angajaților Regiei.

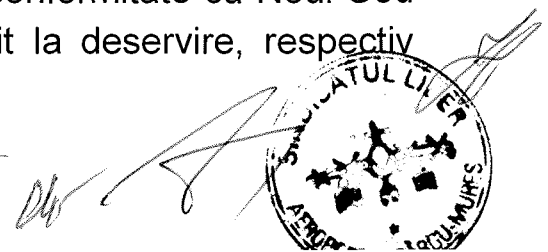
(7) Stimulentul se va acorda în funcție de aportul și rezultatele activităților proprii precum și performanța înregistrată, și vor fi în conformitate cu atribuțiile menționate în fișele posturilor în acest sens.

(8) În lunile în care nu se realizează activități care implică acordarea acestui stimulent, veniturile salariale nu vor fi afectate în nici un fel datorită acestei situații.

(9) În toate situațiile care impun redeschiderea aeroportului înafara orelor de program de funcționare și care impun necesitatea prezenței de personal pentru deservirea unor curse charter neregulate comerciale și avioane scutite de la plata taxelor aeroportuare, în conformitate cu Noul Cod Aerian, și care participă în mod direct și nemijlocit la deservire, respectiv



23



activități de handling de pasageri, handling de rampă și servicii de handling la cerere, se vor acorda următoarele drepturi:

- Decontarea la valoarea de 100 de lei net fiecare solicitare în caz de intervenție pentru deservirea aeronavelor;
- Recuperarea orelor suplimentare prin compensare cu ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia;
- Plata orelor suplimentare efectuate cu ocazia fiecărei intervenții, conform reglementărilor în vigoare, de la ora de convocare și până la ora de terminare a intervenției, în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în următoarele 60 de zile calendaristice.

(10) Vor beneficia de drepturile suplimentare salariale prevăzute la alineatul precedent, și angajații care participă la acțiuni de dezăpezire, în cadrul Comandamentului de iarnă, în afara programului de funcționare al aeroportului.

(11) Persoanele din rândul angajaților aeroportului care donează sânge în scop umanitar vor beneficia complementar pe lângă ziua liberă aferentă donării, de un stimulent financiar în suma netă de 20,00 lei, în luna următoare donării.

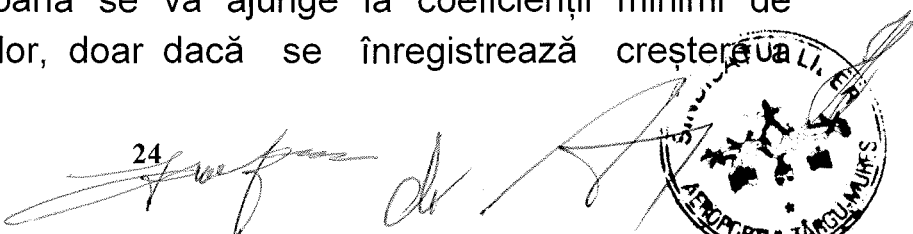
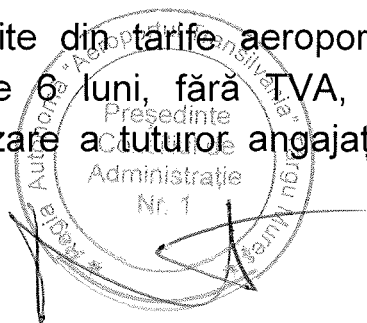
Art. 89. (1) Negocierea salarială nu va fi mai mică decât cea avută anterior negocierii.

(2) Salariul minim pe Regie este cu 10% mai mare decât salariul minim pe economie stabilit conform legii.

(3) Acordarea, începând cu data înregistrării Contractului Colectiv de Munca la I.T.M., dar nu mai târziu de 1 Decembrie 2023, a unei majorări salariale tuturor angajaților, constând în suma fixă de 110 lei aferentă creșterii influențată de majorarea salariului minim pe economie începând cu data de 1 octombrie 2023, cu excepția celor care au beneficiat deja de aceste majorări, iar suma rămasă de împărțit din cuantumul ce reprezintă același procent de 2% din veniturile obținute din taxe aeroportuare și de Handling ce poate fi alocată majorărilor să fie acordată unitar tuturor angajaților la nivelul valorii de 342 lei (110,00 + 342,00), ambele sume se vor acorda la salariul de încadrare.

(4) Acordare tichete de masă în valoare nominală de 30,00 lei.

(5) La fiecare 6 luni se va acorda o majorare salarială însemnând majorare cu valoarea rezultată din procentul de 2% din veniturile proprii provenite din tarife aeroportuare și de handling realizate și încasate pe ultimele 6 luni, fără TVA, până se va ajunge la coeficienții minimi de ierarhizare a tuturor angajaților, doar dacă se înregistrează creșterea



productivității muncii în raport cu perioada similară a celor 6 luni din anul anterior.

(6) Premiul acordat de Crăciun într-o sumă fixă pentru fiecare angajat, care nu va fi mai mic de 150 lei și se va stabili pe parcursul lunii noiembrie.

(7) Negocierea salariului personalului nou angajat va ține cont de salariul cel mai mic existent aferent coeficientului de ierarhizare convenit respectivei funcții.

(8) Tichetele de masă se vor elibera odată cu chenzina a doua a lunii pentru luna în curs, urmărindu-se ca eliberarea tichetelor să se facă în baza prezentei la lucru a fiecărei persoane în luna precedentă, conform Legii.

(9) Distribuirea valorii aferente tichetelor de masă se face prin grija compartimentului Resurse Umane, respectându-se Legea nr.165/2018, modificată și actualizată.

(10) Angajații care contractează abonamente pentru acces la săli ori baze de pregătire fizică/terenuri de sport, li se va deconta pe bază de dovezi (facturi emise pe seama angajatorului+ raport justificativ/cerere), suma maximă de 400,00 lei /an contractual, iar angajații care nu utilizează programe de pregătire fizică în săli, baze sportive ori terenuri de sport, la sfârșitul anului contractual vor primi cu titlu de premiu suma brută de 400,00 lei

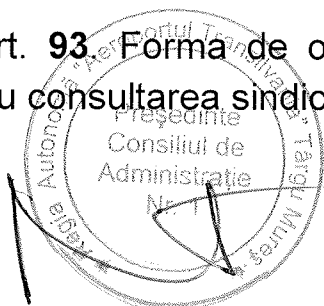
(11) Angajații care utilizează în procesul muncii monitoare vizuale, beneficiază pe parcursul unui an contractual de un ajutor bănesc din partea Regiei în cuantum de 500,00 lei, care să acopere costuri legate de consultul oftalmologic, respectiv confecționare/înlocuire ochelari de vedere cu lentile de protecție față de monitoarele vizuale pe care le utilizează.

Art. 90. Se pot acorda premii lunare de către Președintele C.A. la propunerea Directorilor și Șefilor de servicii, din fondul de prime și bonusuri, constituit din aplicarea unui procent de 5% asupra fondului de salarizare cu informarea Sindicatului asupra motivelor acordării.

Art. 91. Se vor acorda anual drepturile stabilite prin Legea Bugetului de Stat pe anul respectiv.

Art. 92. Plata salariilor se poate efectua prin virament într-un cont bancar la solicitarea salariatului.

Art. 93. Forma de organizare a muncii se stabilește de conducerea regiei cu consultarea sindicatelor.



25



Art. 94. Patronul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin, în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

Art. 95. Indexarea minimă nu va fi mai mică decât cea din sectorul bugetar și se aplică asupra salariilor individuale de încadrare, cu condiția aprobării și alocării fondurilor necesare prin BVC.

Art. 96. Plata salariilor se face periodic la datele stabilite la nivelul unității, respectiv 8 și 23 ale lunii.

Art. 97. Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligațiuni bănești ale unității, conform prevederilor legale.

Art. 98. În caz de lichidare judiciară sau faliment, salariații au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, urmând să fie plătite integral înainte de a-și revendica alți creditori cota parte.

Fac excepție situațiile deosebite prevăzute de normele legale în vigoare.

Art. 99. (1) Patronul este obligat să țină evidențe în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă și drepturile de care salariații au beneficiat și să le elibereze dovezi despre aceasta.

CAPITOLUL VI

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI ODIHNĂ

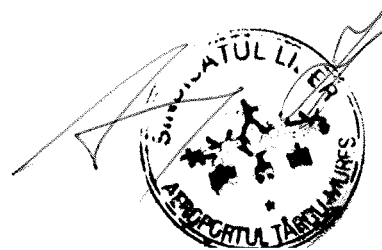
Art. 100. (1). Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi și 40 ore pe săptămână și se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile. Organizarea timpului de lucru zilnic și săptămânal se stabilește de către patron cu consultarea sindicatului.

(2). 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 timpului de lucru, după caz (tură, tură continuă, etc.). Planificarea programului de lucru al angajaților, în special al celor care lucrează în ture de zi de 12 sau 24 de ore, poate să includă și program de lucru variabil cu durată inegală.



26

Ob



(3). Angajații care prestează munca în ture de 12 ore pe timp de zi, vor putea lucra într-un program prelungit de până la 4 ore, pentru situații de forță majoră ori cazuri fortuite.

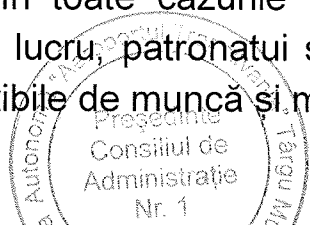
(4). Prin cazuri fortuite se înțeleg situațiile în care cursele aeriene de linie, permanente ori charter regulate, cu aterizări ori decolări pe și de pe Aeroportul Transilvania Târgu Mureș, înregistrează întârzieri din cauza condițiilor meteo nefavorabile, defecțiuni ori cedări ale echipamentelor necesare deservirii aeronavelor la sol, decalaje ale orelor de sosire/plecare anunțate în timp util, devieri sau rerutări ale altor curse având ca destinație alte aeroporturi din cauza condițiilor meteo, precum și situațiile operatorilor aeriene scutiți de plata taxelor aeroportuare (zboruri cu caracter umanitar, militar, în regim de ambulanță medicală, guvernamental, aeronave aflate în situații de urgență).

(5) În cazul serviciilor/birourilor/compartimentelor care nu permit programarea personalului în ture normale de 12 ore pe timp de zi, pentru acoperirea integrală a orelor de lucru efectiv necesare unei luni, programul de lucru se va desfășura ținându-se cont de programul de zbor al operatorilor aerieni, între alte ore decât cele stabilite ca normale pentru o tură de lucru. Tura normală de lucru de 12 ore se stabilește ca începând cu orele 07.00 zilnic. Pentru lunile în care programul de lucru se stabilește la ture mai mici de ore, în corespondență cu programul de zboruri comunicate de către operatorii aerieni, se va acorda o sumă suplimentară de 200 de lei brut / lună / angajat, care lucrează în tură.

Art. 101. Femeile care au în creștere copii de până la 7 ani, pot lucra cu fracțiuni de normă de 6 sau 4 ore, fără ca prin aceasta să le fie afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat, cum ar vechimea în muncă corespunzătoare unei norme întregi, concedii de odihnă, etc.

Art. 102. (1) Începerea și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul Intern al regiei, întocmit de administrație cu consultarea reprezentanților sindicatului.

(2) În toate cazurile în care este necesară aplicarea unui program flexibil de lucru, patronatului și sindicatului vor purta negocieri pentru stabilirea orelor flexibile de muncă și modalitatea de realizare a acestora.



A handwritten signature in black ink, appearing to be "M. A.", written over the stamp.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "27", written on the page.



(3) Stabilirea orelor flexibile de lucru se va face cu menținerea sarcinilor de serviciu și nu pot conduce la deteriorarea condițiilor de muncă ori la diminuarea veniturilor provenite din salariu.

(4) Salariatul poate solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Patronul va analiza cererea și o va aproba în funcție de posibilități.

Art.103. (1) Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depăși 48 ore / săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Când munca se efectuează în schimburi, durata timpului de munca va putea fi prelungita peste 8 ore / zi și peste 48 ore / săptămână, cu condiția ca media orelor de munca, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni să nu depășească 48 de ore / săptămână.

Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, părțile pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (2), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

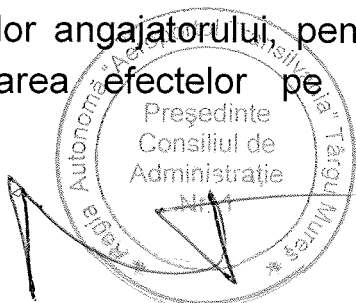
Art.104. (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regula, sâmbata și duminica.

(2) Pentru salariații care lucrează în ture, zilele de repaus săptămânal pot fi altele, acestea fiind stabilite prin grafice aprobate de către conducerea unității, dar cel puțin o dată pe luna fiecare salariat va beneficia de o sâmbătă și o duminică libere consecutive, respectându-se și celelalte prevederi ale codului muncii.

(3) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă 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.

(4) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (3) au dreptul la dublul compensațiilor convenite pentru plata orelor suplimentare.

(5) a. În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra



28



materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

b. Salariații al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condițiile alin. 5 (a) au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite.

Art.105. În afara de zilele de repaus săptămânal salariații beneficiază de timp liber în zilele de sărbători legale, conform legii.

- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Art. 106. Prevederile art. 105 alin. (1) nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă, datorită specificului activității. Salariații beneficiază în acest caz de fie de compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile plus acordarea unui spor salarial de 10% pentru munca prestată în acest timp, fie de compensarea cu un spor salarial de 100% pentru munca prestată în timpul respectiv în următoarele 30 de zile calculate de la împlinirea celor 30 de zile în care nu s-a putut acorda timpul liber corespunzător și sporul de 10%.

Art. 107. (1) În afara zilelor de la alineatul precedent, salariații mai beneficiază și de următoarele zile libere:

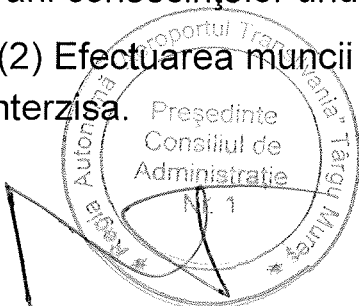
- 8 martie – pentru femei
- 20 iulie – Ziua Aviației, pentru toți salariații,
- ziua de naștere, care poate fi acordată înainte cu sau după cel mult 30 de zile de la momentul aniversar.

2) Aceste zile se acorda personalului care este de serviciu în zilele respective.

3) Acolo unde condițiile nu permit acordarea zilei libere pentru întreg personalul, aceasta se va face eșalonat.

Art.108. (1) Munca prestata în afara duratei normale a timpului de munca este considerata munca suplimentara. Munca suplimentara nu poate fi efectuata fără acordul salariatului cu excepția cazului de forță majora sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident la solicitarea scrisă a angajatorului.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilita de codul muncii este interzisa.



29

(3) Angajații care prestează ore de muncă suplimentare față de tura normală de lucru, vor beneficia ori de plata acestor ore conform Contractului Colectiv de muncă, ori acordarea de zile libere plătite în raport cu numărul de ore suplimentare realizate peste tura normală, ce se acordă în termen de cel mult 60 de zile de la efectuarea acestora.

(4) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, în luna următoare împlinirii celor 60 de zile, munca suplimentară va fi plătită prin adăugarea unui spor la salariu de 100% din salariul de bază, pentru orele lucrate suplimentar.

(5) Salariații care beneficiază de zile libere plătite pentru ore suplimentare efectuate, aferent zilelor respective le sunt acordate suplimentar contravaloarea tichetelor de masă.

(6) Nu pot fi solicitați la efectuarea de ore suplimentare tinerii sub 18 ani, femeile gravide sau cele care alăptează.

(7) În pontaj și în planificarea lunară se înscriu orele efectiv lucrate zilnic, conform programului de lucru aprobat de conducerea unității.

(8) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor, conform legislației în vigoare.

(9) În situația în care se impune deplasarea personalului angajat pentru efectuarea unui program de tură decalat față de programul normal, ori la o tură nouă în afara programului de lucru, Regia va suporta costurile de deplasare ale acestuia în limita a 100 lei net dus-întors/deplasare solicitată, indiferent de distanța de deplasare, fără a fi necesară prezentarea de dovezi.

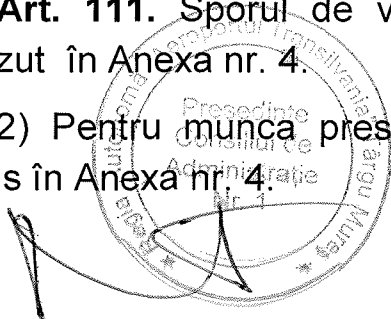
Art. 109. (1) Se consideră munca desfășurată în timpul nopții aceea care se prestează în intervalul cuprins între orele 22.00 – 6.00.

(2) Salariații care desfășoară program de lucru de noapte beneficiază de un spor la salariu de 25% din salariul de bază pentru orele efectiv lucrate pe timp de noapte.

Art. 110. Nu pot fi solicitați pentru munca în timpul nopții tinerii sub 18 ani, femeile gravide și cele care alăptează.

Art. 111. Sporul de vechime calculat la salariul de bază este cel prevăzut în Anexa nr. 4.

2) Pentru munca prestată în condițiile alin. 1 se va acorda sporul cuprins în Anexa nr. 4.



30



Art. 112. 1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit corespunzător vechimii în muncă, și se acordă în tranșe astfel:

- până la 5 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;
- între 5 - 15 ani vechime - 24 de zile lucrătoare;
- peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare;

2) Programarea concediilor de odihnă se face la sfârșitul anului, pentru anul următor, de către conducerea regiei cu consultarea angajaților.

(3) Salariații care sunt planificați/programați pentru efectuarea vaccinului de orice fel, indiferent dacă aceasta activitate se realizează în zile lucrătoare, în zile în care se suprapun cu planificarea pe ture de lucru, ori în zile libere, vor beneficia de o zi liberă plătită, exceptând salariații care se vaccinează la locuri organizate prin grija angajatorului. *(Exemplu – dacă ziua planificată pentru vaccin are corespondent în zi lucrătoare ori în zi de tură de lucru, salariatul nu se va prezenta la locul de muncă în ziua respectivă, iar dacă planificarea pentru vaccin are corespondent în zi nelucrătoare sau liberă, salariatul va beneficia ulterior de o zi liberă plătită, la cerere, cu prezentarea dovezilor aferente).*

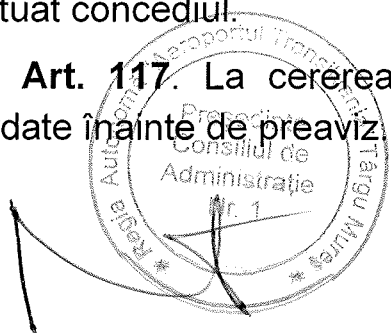
Art. 113. Pe durata concediului de odihnă salariații au dreptul la o indemnizație al cărei quantum se calculează și se plătește conform reglementărilor legale.

Art. 114. Vechimea în munca ce se ia în considerare pentru stabilirea duratei concediului de odihnă este aceea pe care salariații o împlinesc în cursul anului calendaristic în care se acordă concediul, oricare ar fi data începerii acestuia.

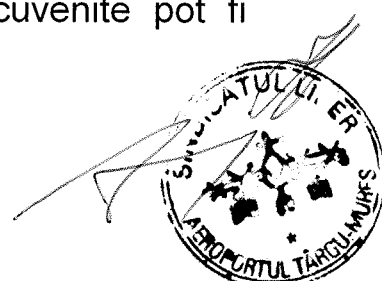
Art.115. Pentru cei care se încadrează, reîncadrează în munca sau își reiau activitatea în timpul anului, durata concediului de odihnă se va stabili proporțional cu perioada cuprinsă între data începerii activității și sfârșitul anului calendaristic respectiv, în raport cu vechimea în munca.

Art.116. (1) La desfacerea contractului individual de munca înainte de efectuarea concediului, salariatul în cauză are dreptul la compensarea în bani a concediului proporțional cu perioada de timp prestată și pentru care nu a efectuat concediul.

Art. 117. La cererea salariatului zilele de concediu convenite pot fi acordate înainte de preaviz



31



Art. 118. (1) Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea salariatului, una din fracțiuni este indicat să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare neîntrerupte, cealaltă parte va trebui acordată până la sfârșitul anului în curs.

(2) În cazuri deosebite în care concediul de odihna nu a putut fi efectuat integral din motive întemeiate în cursul anului calendaristic respectiv, acesta va fi reprogramat pentru efectuare până la sfârșitul anului următor.

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

Art. 119. Salariații care sunt încadrați cu fracțiuni de norma, au dreptul la concediul de odihna cu o durată corespunzătoare vechimii lor în muncă, proporțional cu timpul efectiv lucrat.

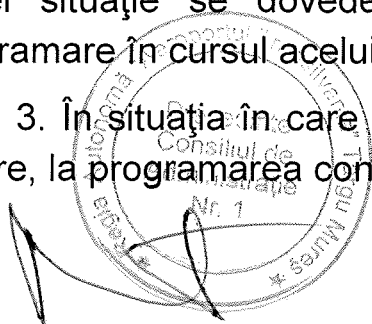
Art. 120. Salariații care realizează cumul de funcții beneficiază de un singur concediu de odihnă, acordat pentru funcția de bază.

Art. 121. Concediul de odihnă poate fi întrerupt și reprogramat în următoarele condiții:

- a) pe perioada incapacității temporare de muncă;
- b) pe timpul satisfacerii concediului pre și post-natal;
- c) pe timpul satisfacerii unor obligații militare, altele decât serviciul militar;
- d) salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- e) salariatul trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare;
- f) salariatul are concediu medical pentru a urma un tratament ;
- g) salariața/salariatul se afla în concediu plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani;

2. Pentru cazurile prevăzute mai sus salariații au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce situațiile respective au încetat sau dacă o astfel de situație se dovedește imposibilă, la data stabilită printr-o nouă programare în cursul aceluși an calendaristic.

3. În situația în care ambii soți lucrează în cadrul unității au dreptul, la cerere, la programarea concediului în aceeași perioadă.



32

dr



4. Dacă sarcinile de serviciu o impun, concediul de odihnă se întrerupe în cazul în care salariatul este rechemat prin dispoziție scrisă din partea conducerii unității. În această situație angajații au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport și cheltuielilor legate de efectuarea concediului de odihnă în altă localitate, rambursare egală cu sumele cheltuite pentru prestația de care nu a mai putut beneficia din cauza rechemării, conform H.G. 250/1992, art. 11, alin. 2.

Art. 122. Angajatorul poate rechema salariatul din concediu de odihna în caz de forță majoră sau pentru interese urgente, care impun prezenta salariatului la locul de munca. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de munca, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihna.

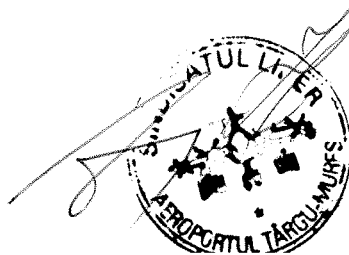
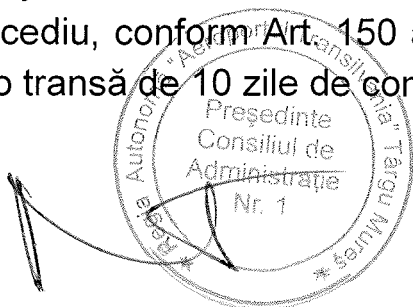
Art. 123. Salariații au dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară se menține în condițiile legii pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni, începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

Art.124. (1) Pe durata concediului de odihna salariații vor primi o indemnizație de concediu conform codului muncii, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de munca. Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute mai sus din ultimele trei luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(2) Indemnizația de concediu de odihna pentru salariații care sunt încadrați cu fracțiuni de normă se calculează pentru timpul efectiv lucrat.

(3) Indemnizația de concediu pentru salariații care lucrează cu program redus, în condițiile legii și sunt plătiți pentru 8 ore, se calculează pentru timp integral de munca.

Art. 125. Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator, la cerere, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu, conform Art. 150 alin. 3 din Codul Muncii, dar nu pentru mai puțin de o transă de 10 zile de concediu de odihnă.



Art. 126. Orice convenție prin care se renunță în total sau în parte la drepturile privind concediul de odihnă este interzisă.

Art. 127. 1. Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite stabilite conform Anexei nr. 3.

2. Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concediu fără plată de până la 90 zile calendaristice pe an, fără afectarea celorlalte drepturi, conform prevederilor legale H.G. nr. 250/1992 cu modificările și completările ulterioare.

3. Perioada concediului fără plată poate fi extinsă până la 1 an calendaristic numai în cazuri excepționale pe perioadă de inactivitate aeroportuară.

Art. 128. Repausul pentru servirea mesei nu poate fi mai mic de 15 minute și mai mare de 30 minute. Repausul pentru servirea mesei este inclus în programul de lucru.

CAPITOLUL VII

UNELE MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ A SALARIAȚILOR ȘI ACORDAREA DE FACILITĂȚI ACESTORA

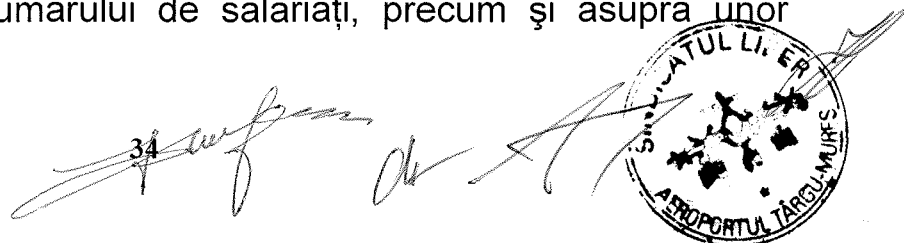
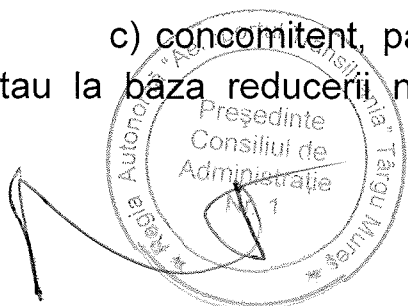
Art. 129. În cazul în care unitatea este pusă în situația de a efectua reduceri de personal, părțile convin asupra următoarelor principii:

a) patronatul va face dovada necesității restrângerii activității și va pune la dispoziția sindicatelor justificarea tehnico - economică asupra măsurilor privind:

- redistribuirea personalului,
- modificarea programului de lucru;
- organizarea de cursuri de calificare;

b) justificarea împreună cu obiecțiile și propunerile sindicatelor vor fi propuse spre analiză și avizare Consiliului de Administrație.

c) concomitent, patronatul va informa sindicatul asupra motivelor ce stau la baza reducerii numărului de salariați, precum și asupra unor



posibilități de redistribuire a acestora, anunțului se va face cu 60 de zile calendaristice înainte.

Art. 130. Dacă unitatea își extinde activitatea într-o perioadă de 6 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului de muncă pentru motivele prevăzute la art. 53, aceasta are obligația să înștiințeze în scris sindicatul asupra acestui lucru și să facă publică măsura. Unitatea va reangaja salariații cărora li s-a desfăcut contractul de muncă pentru motivele prevăzute la art. 53, care au pregătirea necesară și competența profesională pentru ocuparea posturilor vacante și care s-au prezentat în termen de cel mult 15 zile de la data anunțului.

Art. 131. Dacă incapacitatea temporară de muncă a survenit ca urmare a unui accident de muncă, în legătură cu munca sau a contactării unei boli profesionale, patronului va plăti acestuia, pe toată perioada incapacității salariul integral, conform legislației în vigoare.

Art. 132. Patronului va asigura gratuit pentru personalul propriu transport la și de la locul de muncă al salariaților care locuiesc la o distanță mai mică de 1 km de la punctele de colectare aferente traseului servit de mijlocul de transport asigurat de angajator.

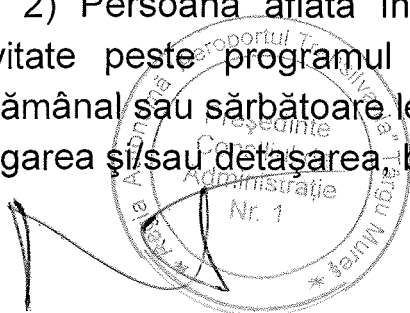
Personalul care locuiește la o distanță mai mare de 1 km. de punctele de colectare, poate opta ori pentru folosirea mijlocului de transport asigurat de angajator, ori pentru decontarea cheltuielilor de transport în limita a 30 km/zi lucrată, dar nu mai mult de quantumul cheltuielilor efectuate pentru un angajat care beneficiază de transport cu mijlocul de transport asigurat de către Aeroport.

Art. 133. 1). Salariații trimiși în delegație vor beneficia de următoarele drepturi:

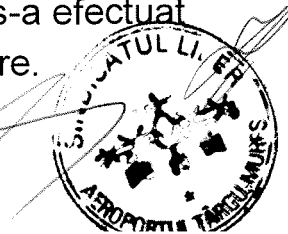
a) decontarea cheltuielilor de transport, al costului cazării conform legii, și diurna în quantumul prevăzut de lege la momentul deschiderii dreptului la beneficiul acesteia.

b) drepturile de delegare – detașare pentru deplasările în străinătate sunt acordate conform prevederilor legale.

2) Persoana aflată în delegare și/sau detașare, care a desfășurat activitate peste programul de lucru sau într-una din zilele de repaus săptămânal sau sărbătoare legală, confirmată de unitatea la care s-a efectuat delegarea și/sau detașarea beneficiază de timp liber în compensare.



35



Art. 134. Persoanele detașate își mențin toate drepturile pe care le-au avut la data detașării cu excepția celor privind igiena și protecția muncii. Dacă la locul de detașare drepturile echivalente au nivele mai mari sau se acordă și alte drepturi, persoanele detașate beneficiază de acestea.

Art. 135. Pe perioada în care salariații/salariatul se află în concediul acordat pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani nu se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane decât cu contract de muncă pe perioadă determinată.

Art. 136. În afară de ajutoarele prevăzute de lege la care au dreptul, salariații vor beneficia, din fondurile angajatorilor, și de următoarele ajutoare:

a) în cazul decesului salariatului ajutorul acordat familiei acestuia va fi de 3 salarii medii brute pe unitate;

b) dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca, sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de 4 salarii medii brute lunare pe unitate.

c) un salariu mediu brut pe unitate, plătit de unitate salariatului, pentru nașterea fiecărui copil;

d) 2 salarii medii brute lunare pe unitate, plătite de unitate la decesul soțului sau soției, ori la decesul unei rude de gradul I aflate în întreținerea salariatului.

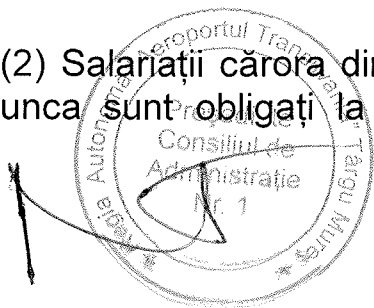
e) salariul mediu brut reprezintă suma rezultată din împărțirea fondului total de salarii brute pe lună, prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli al unității, la numărul de salariați existenți la data consumării evenimentului.

Art. 137. Salariații/salariatul care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2-4 pe zi, fără ca aceasta să afecteze salariul de bază și vechimea în muncă.

Art. 138. Salariile gravide, începând cu luna a V-a și cele care alăptează, nu vor putea fi repartizate la muncă de noapte.

Art. 139. (1) Voucherele de vacanță se vor acorda tuturor salariaților proporțional cu timpul de lucru efectuat de către aceștia în cursul unui an, în valoare de 1.450 lei / an / angajat.

(2) Salariații cărora din orice motive le încetează contractul individual de muncă sunt obligați la restituirea sumelor ce reprezintă voucherele de



36

vacanță aferente timpului nelucrat în cadrul anului pentru care acestea au fost acordate.

(3) Voucherele de vacanță vor fi acordate salariaților în termen de cel mult 30 de zile de la alocarea sumelor necesare prin bugetul de venituri și cheltuieli, într-o singură tranșă.

CAPITOLUL VIII FORMAREA PROFESIONALĂ, ECONOMICĂ ȘI SINDICALĂ

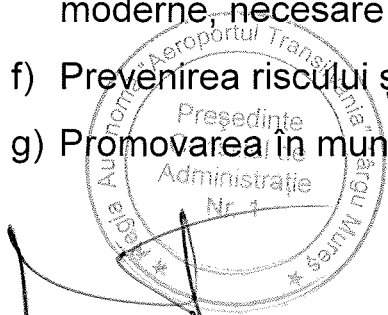
Art. 140. 1. Prin termenul de formare profesională, părțile înțeleg să definească orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, o altă calificare precum și orice procedură prin care salariatul se specializează sau se perfecționează obținând un certificat sau o diplomă care atestă aceste situații.

2. Formarea și perfecționarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă, drepturilor de asociere și libertăților sociale.

3. Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor de sindicat, la expirarea mandatului.

Art. 141.(1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) Adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) Obținerea unei calificări profesionale;
- c) Actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) Reconvertirea profesională determinată de restructurări socio – economice;
- e) Dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activității lor profesionale;
- f) Prevenirea riscului șomajului;
- g) Promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale;



37

Art. 142. Formarea profesionala a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) Participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesionala;
- b) Stagii de adaptare profesionala la cerințele postului si ale locului de munca;
- c) Stagii de practica si specializare în tara si în străinătate;
- d) Ucenicie organizata la locul de munca;
- e) Formarea individualizata;
- f) Alte forme de pregătire convenite între angajator si salariat;

Art. 143. Angajatorul elaborează anual planuri de formare profesionala cu consultarea sindicatului.

Art. 144. Modalitatea concreta de formare profesionala, drepturile si obligațiile părților, durata formarii profesionale precum si orice alte aspecte legate de formarea profesionala fac obiectui unor acte adiționale la contractele individuale de munca.

Art. 145. (1) In cazul in care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de către acesta.

(2) In cazul în care în condițiile prevăzute la aliniatui (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala presupune scoaterea parțiala din activitate, salariatui participant va beneficia de drepturi salariale, astfel:

- Daca participarea presupune scoaterea salariatului pentru o perioada ce nu depășește 25% din durata zilnica a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toata durata formarii profesionale, de salariul integral cu toate indemnizațiile, sporurile si adaosurile la acesta;
- Daca participarea presupune scoaterea din activitate pe o perioada mai mare de 25 % din durata zilnica a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de baza;

(3) Daca participarea la cursurile sau stagiul de formare profesionala presupune scoaterea integrala din activitate contractui individual de munca se suspenda, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator egală cu

Relația
Aerportul Transilvania Târgu Mureș
Presedinte
Mures

38

AEROPORTUL TÂRGU MUREȘ

salariul de baza brut negociat. Pe perioada suspendării contractului individual de munca, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de munca, aceasta perioada fiind considerata stagiul de cotizare.

Art. 146. (1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de munca pentru o perioada de minimum 1 an stabilita prin act adițional.

(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 contractului individual de munca.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alineatul 1 și 2 determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, aceleași obligații revenind salariatului și în condițiile în care contractul individual de munca a încetat din motive imputabile acestuia.

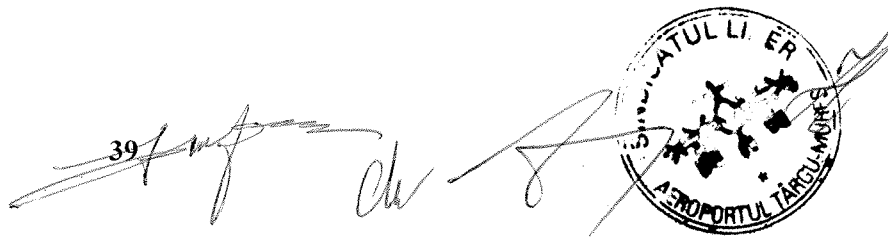
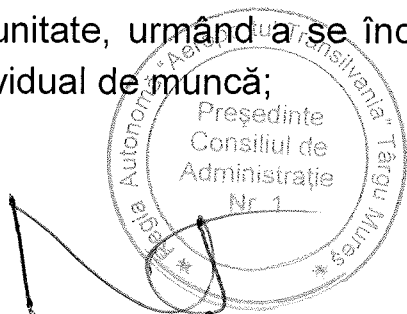
Art.147. (1) În situațiile în care angajatorul organizează cursuri de calificare și cursuri de ucenicie la locul de munca se vor încheia contracte speciale de calificare profesională respectându-se prevederile codului muncii.

(2) Pentru salariații care debutează la o funcție nouă, la un loc de munca nou, angajatorul va încheia un contract de adaptare profesională conform prevederilor din codul muncii.

Art.148. Salariații care urmează cursuri de formare profesională, în afara localității, sunt considerați în regim de delegare.

Art. 149. Pentru formarea profesională se va ține seama de cel puțin următoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare; adoptarea programului se va face de comun acord de către sindicat și patron. Cheltuielile pentru activitatea de licențiere, atestare profesională, reinstruire, curs de calificare, autorizare, se vor suporta de unitate, urmând a se încheia cu salariatul un act adițional la contractul individual de muncă;



b) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe, total sau parțial, profilul de activitate, patronul va informa și consulta sindicatului cu cel puțin 2 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica, înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară, dacă are posibilități (resurse financiare).

c) în cazul în care unul sau mai mulți salariați identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, patronului va analiza cererea împreună cu sindicatul, rămânând la aprecierea patronului dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului.

d) asigurarea mijloacelor materiale și financiare necesare deplasării, cazare, transport) în vederea obținerii și prelungirii de licențe, precum și executarea de vizite medicale, se va asigura de unitate. În cazul în care Unitatea nu poate beneficia de pe urma acestora pe o durată de minim 6 luni, cheltuielile se vor recupera integral de la salariat.

CAPITOLUL IX

DREPTURILE SINDICATULUI CA REPREZENTANT AL SALARIAȚILOR

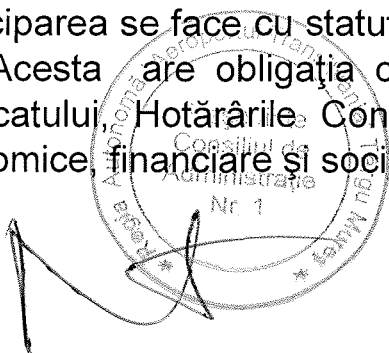
Art. 150. 1 Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați, în general, libertatea de opinie.

2. Patronului va adopta o poziție neutră, imparțială față de organizațiile sindicale și de reprezentanții acestora.

3. Cotizația de sindicat în cuantum de 1% din salariul de încadrare al fiecărui membru de sindicat (salarizat) se reține pe statul de plată al tuturor salariaților cu această calitate, se realizează deducerea fiscală și se virează în contul sindicatului.

Art. 151. Pentru sindicatele care nu pot beneficia de toate instrumentele luptei sindicale sau utilizarea acestora ar duce la implicări grave, patronul poate asigura, în limita prevederilor legale, îndeplinirea tuturor revendicărilor respective

Art. 152. 1. Consiliul de Administrație poate invita reprezentanții sindicatului să participe la ședințele sale, în condițiile prevăzute de lege. Participarea se face cu statut de observator, cu drept de opinie, fără drept de vot. Acesta are obligația ca, în termen de 48 de ore să remită în scris Sindicatului, Hotărârile Consiliului de Administrație cu privire la situațiile economice, financiare și sociale.



40



2. Înștiințarea reprezentanților sindicali se va face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință și li se va comunica ordinea de zi și li se vor pune la dispoziție documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuție. Reprezentanții sindicatului au obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

3. La rândul el conducerea sindicatului poate să invite la ședințele de sindicat reprezentanții conducerii respectând aceleași proceduri de la punctele 1. și 2. ale prezentului articol.

Art. 153. Părțile convin ca prin negocieri și convenții să identifice și să stabilească modalități de colaborare-cooperare viitoare în interes reciproc.

Art. 154. Baza materială cu destinație cultural sportivă, proprietatea unității sau a sindicatului, va putea fi folosită fără plată pentru acțiuni organizate de sindicate sau patronat.

Art. 155. 1) Patronatul și sindicatele își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile lor privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

2) Sindicatul recunoaște dreptul patronului de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau materială a salariaților ce se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplina muncii sau aduc prejudicii unității.

3) Patronatul și sindicatele se recunosc ca parteneri sociali permanenți. Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat moral de muncă în unitate, cu respectarea prevederilor legale, a contractului colectiv de muncă a Regulamentului Intern și a Regulamentului de organizare și funcționare.

Art. 156. (1) Membrii Comitetului de Sindicat, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 5 zile plătite de unitate cumulat pentru toți membrii Comitetului de Sindicat, pentru reprezentări în probleme sindicale, doar în cazul justificate. Dacă activitatea are loc în afara unității se va face o solicitare pentru acordarea acestor zile libere și se va înregistra într-un Registru special la Secretariatul regiei, iar dacă este în cadrul unității se va înregistra în Registrul special.

(2) Delegația reprezentantului Sindicatului la activitățile sindicale, mai puțin demonstrații de stradă și greve, vor fi considerate delegații în interes de serviciu și vor fi decontate ca atare, în limita a 4 delegații pe an pentru o singură persoană.



41



Art. 157. Administrația nu va angaja și nu va folosi forță de muncă din afara unității în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor de muncă.

Art. 158. 1. Patronatul se obligă să asigure condițiile necesare desfășurării activității sindicale, punând la dispoziție gratuit spațiu, acces la aparatură de birou și rechizite acces la comunicații (telefon, fax, telex).

2. Patronatul se obligă ca în ultima lună a anului să pună la dispoziția sindicatului spații pentru serbarea Pomului de Crăciun.

3. Patronatul se obligă să asigure o dată pe an stimulente pentru serbarea de Crăciun, a cărei cheltuială a fost stabilită în cuantum de 85 de lei/angajat, ori sub forma organizării unei mese festive, ori dacă situația pandemică nu permite, plata ca și sumă netă la sfârșitul anului.

Art. 159. Părțile își recunosc reciproc dreptul de a verifica în cazul unor sesizări modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în prezentul CCM.

Art. 160. Se interzice salariaților să practice concurență neloială în serviciile prestate și vânzările specifice de către aeroporturi, prin firme proprietate personală sau ale rudelor până la gradul II inclusiv.

CAPITOLUL X SECȚIUNEA DISPOZIȚII FINALE

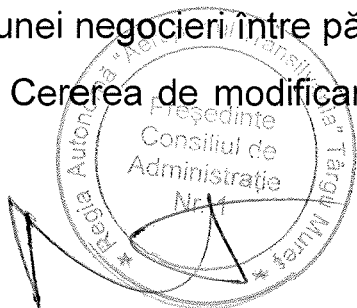
Art. 161. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică salariaților încadrați la Regia Autonomă AEROPORTUL “TRANSILVANIA - TÂRGU MUREȘ”.

Art. 162. (1) Executarea contractului colectiv de munca este obligatorie pentru ambele părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor și prevederilor contractului colectiv de munca atrage răspunderea administrativă, civilă sau penală, după caz, a celor care se fac vinovați de aceasta.

Art. 163. (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri între părțile semnatare.

(2) Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți la sediul acesteia.



42

Ar



(3) Negocierile cu privire la modificare vor începe într-un termen de maximum 15 zile lucrătoare de la data comunicării dar nu mai devreme de 3 zile lucrătoare de la aceasta și nu vor dura mai mult de 10 zile lucrătoare.

(4) Patronatul nu poate desface contractul individual de munca pentru motive neimputabile salariaților, legate de modificările propuse contractului colectiv de munca, până la încheierea unui acord în acest sens între patronat și sindicat .

Art.164. Pe perioada conflictelor colective de muncă, administrația nu va angaja salariați (permanent, temporar sau cu program parțial) pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict și nu va desface contractul individual de muncă decât pentru abateri disciplinare grave .

Art.165. Aplicarea contractului colectiv de munca poate fi suspendată prin acordul de voință al părților ori în caz de forță majoră.

Art.166. Contractul colectiv de munca încetează:

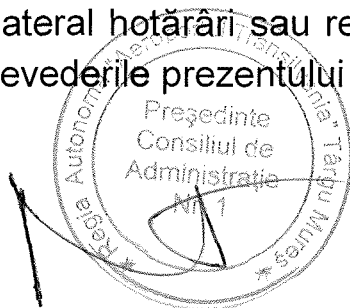
- a) La împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia;
- b) La data dizolvării sau lichidării judiciare a angajatorului;
- c) Prin acordul părților;

Art. 167. Drepturile salariaților nu pot face obiectul vreunei tranzacții, renunțări sau limitări, ele fiind aparate de orice încălcări, abuzuri sau arbitrării.

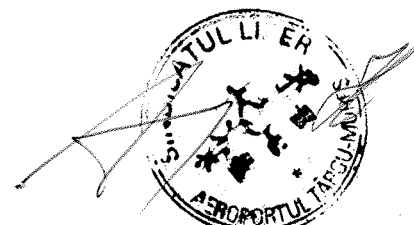
Art. 168. Clauzele contractelor individuale de munca existente la data intrării în vigoare a prezentului contract, vor fi puse în acord cu prevederile acestuia.

Art. 169. R.A. AEROPORTUL TRANSILVANIA TÂRGU MUREȘ ca parte se obliga să cunoască și să aplice prezentul contract colectiv de munca indiferent de modificările structurale pe care le va suporta, de transformările ce survin la nivelul formei de proprietate sau de eventualele regrupări în asociații.

Art. 170. Pe parcursul aplicării contractului colectiv de munca nu vor fi emise unilateral hotărâri sau reglementări interne care să contravină sau să limiteze prevederile prezentului contract colectiv de munca.



43



Art. 171. Orice proces verbal de conciliere, negociere precum și, după caz, hotărârile prin care s-au soluționat conflicte de muncă, ori s-au acordat drepturi, fac parte integrantă din prezentul contract, iar prevederile lor devin obligatorii pentru părți din momentul intrării în vigoare.

Art.172. Anexele la prezentul contract fac parte integranta din acesta având aceeași forță obligatorie între părți.

(1) Patronatul și sindicatului vor gestiona și utiliza fondurile destinate negocierilor colective, constituite în conformitate cu prevederile legale, pe baza unor programe de acțiuni aprobate de organele proprii de conducere și pe răspunderea fiecăruia.

Art.173. Prezentul contract colectiv de munca își produce efectele de la data înregistrării lui.

Art. 174. Pe perioada de aplicabilitate a Legii nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, se vor respecta toate limitele stabilite prin aceasta, cu privire la toate drepturile prevăzute prin prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Prezentul contract colectiv de munca încheiat la nivelul R.A. AEROPORTUL TRANSILVANIA TÂRGU MUREȘ pe perioada noiembrie 2023-noiembrie 2024, a fost recunoscut , însușit și certificat prin semnarea fiecărei pagini de către reprezentanții fiecărei părți.

REPREZENTANȚII PATRONATULUI

1. PETI ANDREI

REPREZENTANȚII FEDERAȚIEI

1. GYORGY ALEXANDRU EMIL

2. HĂDĂREAN FLORIN VASILE

REPREZENTANTUL SALARIAȚILOR NESINDICALIȘTI

1. CÂMPEAN MĂRIOARA

Secretarul procedurilor de negociere
Consilier Juridic Ioan Dumitru Dumbrăvean

REGULAMENT DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A COMISIEI PARITARE

1. Comisia Paritară la nivelul Aeroportului Târgu Mureș va fi compusă din 3 reprezentanți ai Sindicatului și un număr egal de reprezentanți ai Conducerii Aeroportului Târgu Mureș, desemnați în termen de 10 zile de la data intrării în vigoare a prezentului contract.

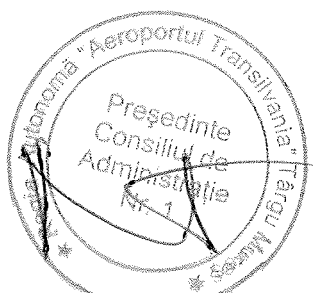
2. Membrii Comisiei Paritare sunt desemnați de cele două părți.

3. Comisia se va întruni la cererea oricăreia dintre membrii săi, în termen de 5 zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezența a $\frac{3}{4}$ din numărul total al membrilor.

4. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.

5. Hotărârea adoptată potrivit punctului 3 are putere obligatorie pentru părțile contractante.

6. Secretariatul Comisiei Paritare va fi asigurat de Patronat.



R.A. AEROPORTUL TRANSILVANIA
TÂRGU MUREȘ
CUI – RO 4276000
NR. J26/261/1998

Anexa nr. 2

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat la data de și înregistrat în registrul general de
evidență a salariaților
cu nr. din data de

A. Părțile contractului

Angajator - Persoana juridică/ R.A. AEROPORTUL TRANSILVANIA
TÂRGU MUREȘ, cu sediul în Str. Șoseaua Târgu Mureș - Luduș, Loc.
Vidrasău, Județul Mureș, COD POSTAL 547612, înregistrată la Registrul
Comerțului Târgu Mureș, sub numărul J26/261/1998, cod fiscal RO 4276000
telefon 0265328259, reprezentată legal prin **dl PETI ANDREI** în calitate de
Președinte al Consiliului de Administrație, Administrator executiv

și

salariatul/salariața - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în
localitatea, str. nr., sectorul/județul
., e-mail, posesor/posesoare al/a cărții de
identitate/pașaportului seria nr., eliberată/eliberat de
. la data de, CNP, autorizație de
muncă/permis de ședere în scop de muncă seria nr.
din data,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții
asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: Prestarea muncii în schimbul unei
remunerări denumite salariu.

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariața urmând să înceapă
activitatea la data de;

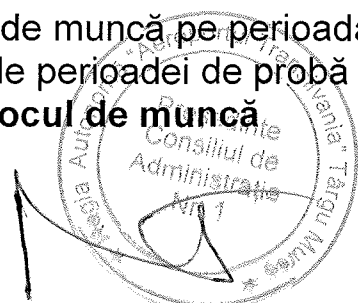
b) determinată, de..... zile/săptămâni/luni, începând cu data de..... și
până la data de....., în conformitate cu art. 83 lit..... din Legea nr.
53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările
ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv.....

D. Perioada de probă:

a) durata de zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului
individual de muncă pe perioadă nedeterminată/determinată;

b) condițiile perioadei de probă (dacă există)

E. Locul de muncă



46



1. Activitatea se desfășoară la
(domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din cadrul R.A.
„Aeroportul Transilvania Târgu Mureș”.

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatului va desfășura activitatea astfel:
. (pe teren/la sediul clienților/arie geografică, grup de
unități etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:

a) prestații suplimentare (în bani sau în natură);

b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator (după
caz).

F. Felul muncii:

Funcția/Ocupația, conform Clasificării ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia:

1. O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de
. ore/zi și/sau ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de, între
orele sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.),
după cum urmează:

b) Programul normal de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului
intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de ore/zi, ore/săptămână,
. ore/lună.

a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de
., între orele, sau
(inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:

b) Programul de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului
intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră
sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente
sau înlăturării consecințelor acestora.

H. Concediul:

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în
raport cu perioada lucrată.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de
. zile lucrătoare.

I. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri;

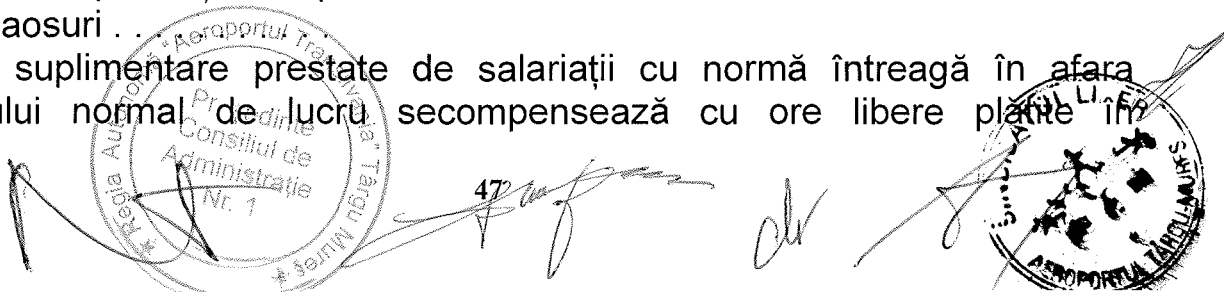
b) indemnizații;

c) prestații suplimentare în bani;

d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură;

e) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă în afara
programului normal de lucru secompensează cu ore libere plătite în



următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de 100%.

4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil.

5. Datele la care se plătește salariul sunt **08 și 23** ale fiecărei luni.

6. Metoda de plată

J. Alte clauze:

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de **20 de zile lucrătoare**, conform Legii nr. 53/2003 –Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;

b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de **20 de zile lucrătoare**, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

c) în cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

d) alte clauze

K. Atribuțiile postului:

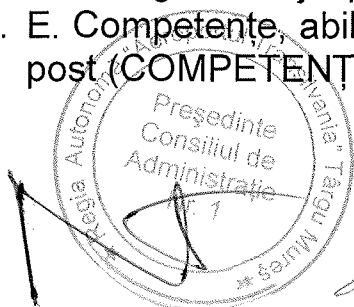
Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

L. Riscurile specifice postului:

Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

1. A. Disciplina, ordinea și ținuta la muncă. (DISCIPLINĂ ȘI ORDINE).
2. B. Responsabilitate, relațiile cu beneficiarii muncii sale. (RESPONSABILITATE)
3. C. Atingerea obiectivelor și orientarea către calitate. (OBIECTIVE ȘI CALITATE).
4. D. Colegialitate și spirit de echipă (ECHIPĂ)
5. E. Competențe, abilități, însușiri și deprinderi cerute pentru post. (COMPETENȚE).



48



N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează:, în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

O. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții:

În cazul în care un salariat urmează cursuri de pregătire și calificare în România sau în străinătate, ale căror costuri sunt suportate de către societate, părțile convin să încheie un act adițional la contractul individual de muncă. Actul adițional reglementează drepturile și obligațiile părților, ulterior absolvirii cursului/cursurilor de pregătire profesională, privind continuarea activității în cadrul societății pentru o perioadă stabilită de comun acord între angajator și salariat. Actul adițional reglementează obligația salariatului de a remite costurile acestor cursuri către societate în cazul în care salariatul încetează contractul individual de muncă, înainte de termenul stabilit, în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentului Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

P. Condițiile de muncă:

Activitatea se desfășoară în **condiții normale/vătămătoare/ deosebite/ speciale de muncă/deosebit de periculoase**, în conformitate cu prevederile legale.

Q. Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

- a) echipament individual de protecție: DA;
- b) echipament individual de lucruDA;
- c) materiale igienico-sanitare DA.;
- d) alimentație de protecție NU.;
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

R. Drepturile și obligațiile generale ale părților

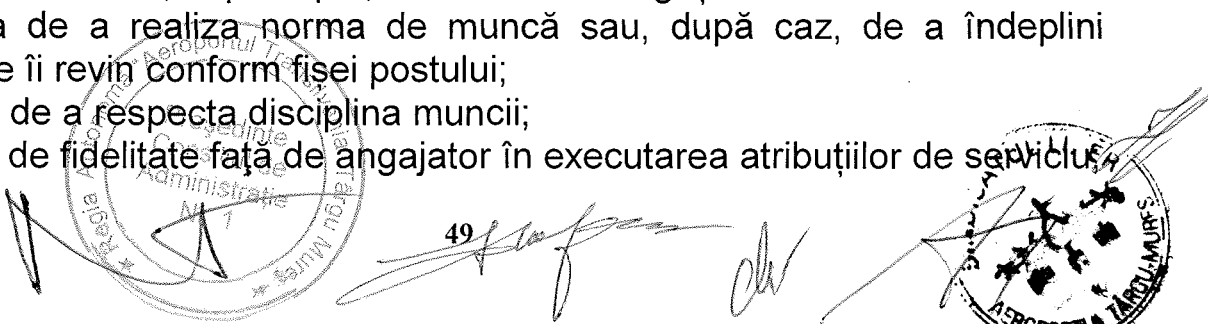
1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu.

49



d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;

b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;

f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;

g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;

b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;

g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;

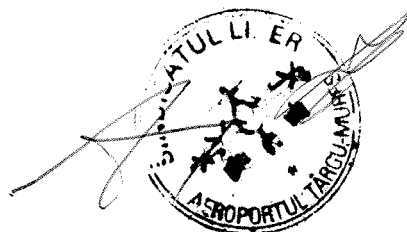
h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispoziții finale:



50

el



1. Contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat la nivel de unitate și înregistrat sub nr.....la Inspectoratul Teritorial de Muncă al județului Mureș.

2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 –Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil,prevăzut la pct. 1.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impuneîncheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv demuncă aplicabil.

T. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Angajator,
R.A. Aeroportul Transilvania Târgu Mureș
Semnătura.....

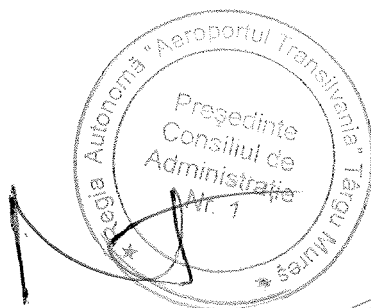
Salariat,

Reprezentant legal,
.....

Am primit un exemplar,
Semnătura
Data

Pe data prezentul contract încetează in temeiul art. din Legea nr. 53-2003 - Codul Muncii, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,
.....

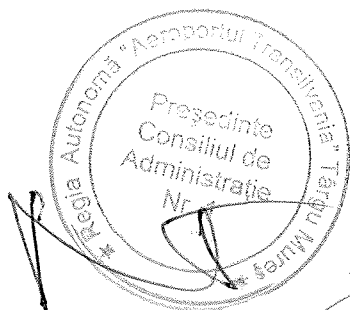


**ZILELE LIBERE PLĂTITE PENTRU
EVENIMENTE FAMILIALE ȘI ALTELE**

În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile de concediu ori zile libere plătite, în cazul următoarelor evenimente deosebite:

- | | |
|--|--------|
| a) căsătoria salariatului | 5 zile |
| b) decesul copilului, soțului, părintelui, socrilor | 3 zile |
| c) decesul bunicilor, fraților, surorilor | 2 zile |
| d) pentru aniversarea zilei de naștere, ziua liberă plătită poate fi luată înainte cu sau după cel mult 30 de zile de la momentul aniversar. | |
| e) pentru fiecare zi în care se vaccinează împotriva oricărei boli, doar dacă vaccinarea nu s-a realizat într-un centru de vaccinare organizat de Regie. | |

1 zi



52



SPORURI CARE SE ACORDĂ PERSONALULUI DIN SERVICIILE AEROPORTUARE

1. Spor de vechime, calculat la salariul de bază, astfel:

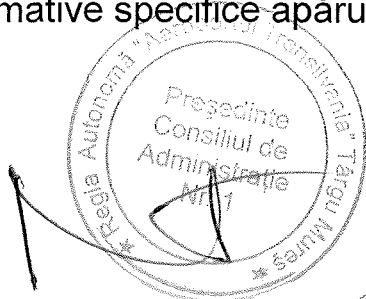
Tranșa de vechime	Valoare procentuală	
	Personal operativ	Restul
Pana la 1 an	5%	-
Între 1 și 3 ani	11%	-
Între 3 și 5 ani	12%	5%
Între 5 și 10 ani	15%	10%
Între 10 și 15 ani	18%	15%
Între 15 și 20 ani	21%	20%
Peste 20 ani	25%	25%

2. Se stabilesc funcțiile din cadrul aeroportului, care se înscriu în categoria de personal operativ: inspector de aerodrom, referent cu atribuții de inspector de aerodrom, dispecer sol, agent handling, femeie de serviciu, impiegat informații, electrician, mașinist agregate, fochist, instalator, zidar, zugrav, tâmplar, conducător autospecială, agenți salvare aeroportuară, conducător autospecială SSI, agent de securitate aeroportuară.

3. Spor pentru orele suplimentare se acordă în condițiile art. 110.

4. Spor pentru orele lucrate în timpul nopții: 25%.

5. Anexa se va modifica în mod corespunzător în conformitate cu alte acte normative specifice apărute ulterior încheierii prezentului contract.

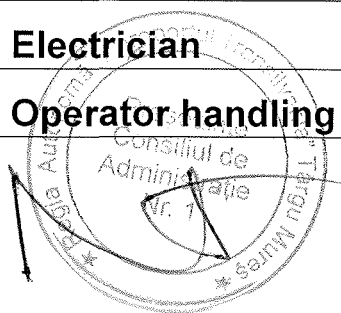


53

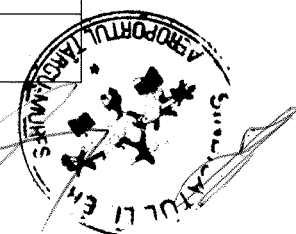


COEFICIENTI MINIMI ȘI MAXIMI DE IERARHIZARE

Nr.crt.	Funcția	Coeficient minim de ierarhizare	Coeficient maxim de ierarhizare
1	Director	4,2	5,0
2	Sef Serviciu	3,9	4,7
3	Manager de Siguranță	3,8	4,6
4	Auditor	2,3	3,1
5	Consilier juridic	2,3	3,1
6	Analist economic	2,2	3,0
7	Inspector de specialitate	2,2	3,0
8	Referent de specialitate	2,2	3,0
9	Administrator rețea calculatoare	2,2	3,0
10	Inginer constructor	2,2	3,0
11	Inginer mecanic	2,2	3,0
12	Inspector de aerodrom	2,2	3,0
13	Referent cu atribuții ale Insp. aerodrom	1,9	2,7
14	Dispecer sol	1,9	2,7
15	Cadru tehnic	1,9	2,7
16	Referent	1,7	2,5
17	Agent securitate	1,7	2,5
18	Electrician	1,7	2,5
19	Operator handling	1,7	2,5

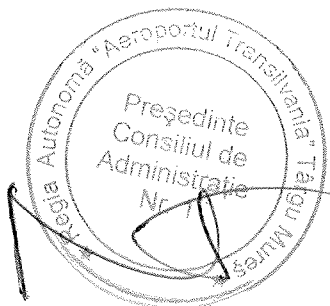


54



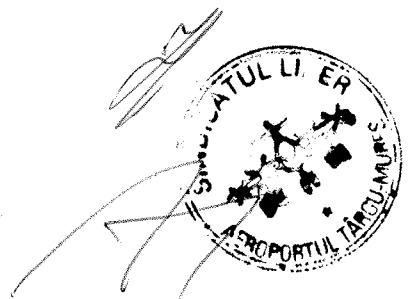
R.A. AEROPORT „TRANSILVANIA TÂRGU MUREȘ”

20	Agent salvare aeroportuara	1,7	2,5
21	Conducător autospecială	1,7	2,5
22	Mașinist agregate	1,7	2,5
23	Impiegat informații aviație	1,7	2,5
24	Mecanic auto	1,6	2,4
25	Electrician auto	1,6	2,4
26	Lăcătuș	1,6	2,4
27	Fochist-instalator	1,6	2,4
28	Zidar-zugrav	1,6	2,4
29	Tâmplar	1,6	2,4
30	Femeie de serviciu	1,4	2,2



55

ch



R.A. AEROPORTUL TRANSILVANIA

TÂRGU MUREȘ

CUI – RO 4276000

NR. J26/261/1998

Nr. din

CONTRACT DE CONFIDENȚIALITATE

Încheiat astăzi, între:

-

R.A. AEROPORTUL „TRANSILVANIA” Târgu Mureș, cu sediul în loc. Vidrasău, șoseaua Târgu Mureș – Luduș, jud Mureș, cod. 547612 înregistrat la registrul comerțului Mureș sub nr.J26/261/1998, Cod Fiscal RO4276000, telefon 0265328259, fax 0265328257, reprezentat legal prin D-nul – Președinte al Consiliului de Administrație, în calitate de angajator

și

D-nul/D-na, CNP, cu domiciliul în....., legitimat cu BI/CI Seria Nr., eliberat la data de, de, în calitate de solicitant pentru ocuparea postului de, au convenit să încheie prezentul contract de confidențialitate, cu respectarea următoarelor clauze:

1. D-nul/D-na, în calitatea de solicitantă pentru ocuparea postului sus-menționat are obligația de a păstra confidențialitatea privind datele, informațiile și documentele ce i se vor pune la dispoziție, prealabil încheierii contractului individual de muncă și cu privire la: locul de muncă și funcția ocupată, durata muncii, drepturile bănești aferente postului, criteriile de evaluare a activității, durata concediului de odihnă, durata de probă, perioada de preaviz, avantajele în natură aferente postului;

Încălcarea obligației prevăzute de pct. 1 atrage plata de despăgubiri în favoarea angajatorului.



56

Obligația care revine solicitantului sus-menționat pentru ocuparea postului de încetează în următoarele cazuri:

- a) prin acordul expres, dat în scris de angajator;
- b) după expirarea unei perioade de 1 lună;
- c) la data la care informațiile prevăzute la pct. 1 devin publice.

Obligația prevăzută la pct. 1 nu încetează decât dacă s-a încheiat contractul individual de muncă, iar în cuprinsul său a fost prevăzută clauza de confidențialitate.

Prezentul contract de confidențialitate s-a încheiat în baza art. 17 alin. (4) din Codul Muncii republicat în 2 (două) exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

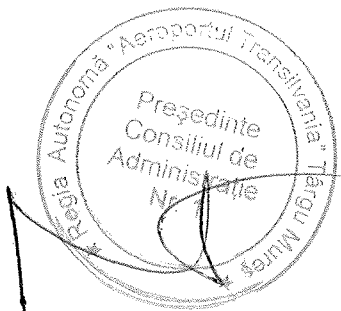
Angajator,

**R.A. AEROPORTUL „TRANSILVANIA”
TÂRGU MUREȘ**

**PREȘEDINTELE
CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE**

.....

Am luat la cunoștință,



57

ch

